

ATUALIZAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

2013

Sumário

1 - Desoneração da Folha de Pagamento – novas atividades e Aspectos Gerais	02
2 - As Súmulas do TST – Resolução 185/2012, de 25,26 e 27.09.2012.....	35
3 - Aviso Prévio Proporcional – Lei nº 12.506/2011 (Recente Nota Técnica).....	41
4 - Sistema Homolognet – Implantação Definitiva em 2013	64
5 - Regulamentação da Profissão de Motoristas – Lei nº 12.619/2012.....	67
6 - Perspectivas de implantação do SPED-Folha.....	79
7 - Trabalho em Domicílio e/ou à Distância – Lei nº 12.551/2011 – Alteração de artigo da CLT.....	80
8 - Adicional de Insalubridade – Nova Base de Cálculo.....	75
9 - Atestado Médico Eletrônico – Implantação	86
10 - Salário Maternidade da Mãe Adotante/ Estabilidade gestante – Alteração	89
11 - Intervalo intrajornada – impossibilidade de ampliação e redução	89

I. Desoneração da Folha de Pagamentos

Introdução

A Medida Provisória nº 540/2011, que instituiu o Plano Brasil Maior (PBM), convertida na Lei nº 12.546/2011, determinou, dentre outras regras, a substituição da contribuição patronal previdenciária (CPP) de 20% (vinte por cento) pela contribuição sobre a receita bruta auferida por determinados grupos de empresas. Referida substituição também é popularmente conhecida como "desoneração da folha de pagamento".

Em 4.04.2012 foi publicada a Medida Provisória nº 563/2012, que alterou a redação da Lei nº 12.546/2011, em relação:

a) às alíquotas sobre a receita bruta, que foram reduzidas de:

- a.1) 2,5% para 2,0%;
- a.2) 1,5% para 1,0%;

b) à ampliação do rol de produtos abrangidos, com base na Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI).

Em 23.04.2012, a MP nº 563/2012 teve seu anexo retificado, alterando mais uma vez o rol de produtos abrangidos pela medida.

Posteriormente, em 18.09.2012 foi publicada a Lei nº 12.715/2012 (conversão da MP nº 563/2012), conferindo novas regras na desoneração, a saber:

- a) ampliação do rol de serviços, bem como dos produtos abrangidos, com base na Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI);
- b) retenção de 3,5% a ser aplicada na prestação de serviços mediante cessão de obra para as empresas prestadoras de serviços que estão desoneradas;
- c) casos de não aplicação da desoneração;
- d) definição de receita bruta e exclusões para efeitos de base de cálculo do INSS patronal;
- e) aplicação dos conceitos de industrialização e industrialização por encomenda para enquadramento das empresas fabricantes;
- f) cálculo do INSS para fins de pagamento do 13º salário.

Após, tivemos a publicação da Medida Provisória nº 582/2012, em 21.09.2012, que alterou a redação da Lei nº 12.546/2011, em relação:

- a) à ampliação do rol de produtos abrangidos, com base na Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI).
- b) à adequação do cálculo proporcional a ser aplicado no caso de empresas que se dedicam a outras atividades, além das que estiverem desoneradas.

Por fim, tivemos a publicação do Decreto nº 7.828/2012 que regulamentou, dentre outras, as regras da incidência da contribuição previdenciária sobre a receita.

1 - Empresas em geral

Em regra, as empresas possuem os seguintes encargos previdenciários (INSS patronal), incidentes sobre sua folha de pagamento:

- a) 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as

gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

b) 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhes prestam serviços (fatos geradores ocorridos a partir de 1º de março de 2000);

c) para o financiamento da aposentadoria especial, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (GILL-RAT, RAT ou SAT), sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

c.1) 1% para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

c.2) 2% para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

c.3) 3% para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave;

d) recolhimento destinado para outras entidades (terceiros) - a alíquota será fixada de acordo com o enquadramento do Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS), que deverá ser realizado pela empresa levando em consideração sua atividade ;

e) 15% (quinze por cento) sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, relativamente a serviços que lhe são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho.

Exercendo o segurado atividade em condições especiais que possam ensejar aposentadoria especial, é devida pela empresa ou equiparada a contribuição adicional (para fatos geradores ocorridos a partir de 1º de março de 2000), conforme segue:

- 15 (quinze) anos - 12% (doze por cento);
- 20 (vinte) anos - 9% (nove por cento);
- 25 (vinte e cinco) anos - 6% (seis por cento).

2 - Substituição das contribuições previdenciárias patronais

Com intuito de possibilitar maior competitividade para alguns setores da economia, foi publicada a Lei nº 12.546/2011 e alterações posteriores, que disciplina o Plano Brasil Maior (PBM).

Dentre as várias regras impostas por esse Plano, foi determinado que parte da contribuição previdenciária patronal deve ser substituída pelo recolhimento incidente sobre a receita auferida pelas empresas.

Assim, durante um prazo determinado, serão substituídas as seguintes contribuições devidas pelas empresas, destinadas à Previdência Social:

a) 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

b) 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhes prestam serviços, para fatos geradores ocorridos a partir de 1º de março de 2000.

A substituição tratada na Lei nº 12.546/2011 não abrange as contribuições destinadas a outras entidades (terceiros), ao GIL-RAT (1%, 2% ou 3%) e em decorrência da contratação de cooperativas de trabalho.

As contribuições incidentes sobre a receita bruta, instituídas a título de substituição, têm caráter impositivo aos contribuintes que exerçam as atividades contempladas pela desoneração.

Por sua vez, as empresas que se dedicam exclusivamente às atividades desoneradas, nos meses em que não auferirem receita, não recolherão as contribuições previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212/1991 (20%).

Além disso, as contribuições instituídas a título de substituição, deverão ser apuradas e pagas de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica.

2.1 - Base de cálculo da receita bruta

Para fins de aplicação da substituição da contribuição patronal previdenciária (CPP) de 20% (vinte por cento) pela contribuição sobre a receita bruta auferida por determinados grupos de empresas, deverão ser observados:

a) a receita bruta deve ser considerada sem o ajuste de que trata o inciso VIII do art. 183 da Lei nº 6.404/1976, que prevê:

Art. 183. No balanço, os elementos do ativo serão avaliados segundo os seguintes critérios
(...)

VIII - os elementos do ativo decorrentes de operações de longo prazo serão ajustados a valor presente, sendo os demais ajustados quando houver efeito relevante.

(...)

b) exclui-se da base de cálculo das contribuições a receita bruta de exportações.

Ainda, para determinação da base de cálculo, podem ser excluídos da receita bruta:

a) as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos;

b) o Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), se incluído na receita bruta;

c) o Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), quando cobrado pelo vendedor dos bens ou prestador dos serviços na condição de substituto tributário.

A Receita Federal do Brasil (RFB) divulgou Processo de Consulta sobre o assunto, conforme transcrição abaixo:

"Processo de Consulta nº 105, de 2 de outubro de 2012
SRRF: 6ª Região Fiscal (MG)

ASSUNTO: Contribuições Sociais Previdenciárias

EMENTA: Contribuição Substitutiva - Empresas que exercem outras atividades além daquelas submetidas ao regime substitutivo - Base de Cálculo - Regime de Competência.

1. O regime substitutivo previsto no art. 8º da Lei nº 12.546, de 2011, é de caráter obrigatório às empresas ali descritas e aos produtos relacionados no Anexo da referida Lei.

2. A empresa que exerce, conjuntamente, atividade sujeita à contribuição substitutiva prevista no artigo 8º da Lei nº 12.546, de 2011, e outras atividades não submetidas à substituição, deve recolher:

- a) a contribuição sobre a receita bruta em relação aos produtos que industrializa e que se acham submetidos ao referido regime;
- b) a contribuição previdenciária incidente sobre a folha de pagamento prevista no art. 22, incisos I e III, da Lei nº 8.212, de 1991, mediante aplicação de redutor resultante da razão entre a receita bruta das atividades não sujeitas ao regime substitutivo e a receita bruta total, utilizando, para apuração dessa razão, o somatório das receitas de todos os estabelecimentos da empresa (matriz e filiais).

3. A base de cálculo da contribuição substitutiva prevista nos artigos 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 2011, é a receita bruta, considerada sem o ajuste de que trata o inciso VIII do art. 183 da Lei nº 6.404, de 1976, e com exclusão apenas das vendas canceladas, dos descontos incondicionais concedidos, da receita bruta de exportações, do IPI, se incluído na receita bruta, e do ICMS, quando cobrado pelo vendedor dos bens ou prestador dos serviços na condição de substituto tributário.

4. A apuração da contribuição substitutiva para as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real deve observar o regime de competência, não se lhes aplicando, para fins de reconhecimento de receitas, o comando contido no art. 407 do Regulamento do Imposto de Renda (Decreto nº 3.000/99).

5. No regime misto, aplicável às empresas que exercem, conjuntamente, atividades sujeitas ao regime substitutivo prevista nos artigos 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 2011, e outras atividades não submetidas ao referido regime, o recolhimento da contribuição sobre a folha de pagamento deve ser feito em Guia da Previdência Social - GPS, por estabelecimento da empresa, com utilização do redutor previsto no § 1º do art. 9º da referida Lei.

6. A contribuição substitutiva incidente sobre a receita bruta deve ser recolhida em DARF, de forma centralizada pelo estabelecimento matriz.

DISPOSITIVOS LEGAIS: nº 750, de 1993, art. 9º; Resolução CFC nº 1.282, de 2010, art. 3º. Constituição Federal de 1988, art. 150, § 6º e art. 195, § 13; Código Tributário Nacional, art. 97; Medida Provisória nº 540, de 2011, arts. 8º e 9º; Medida Provisória nº 563, de 2012, art. 45; Lei nº 12.546, de 2011, arts. 8º e 9º; Lei nº 12.715, de 2012, arts. 55, 56, 78 e 79; Lei nº 8.212, de 1991, art. 22, I e III e art. 28, § 7º; Lei nº 6.404, de 1976, arts. 177 e 187; Regulamento do Imposto de Renda (Decreto nº 3.000, de 1999), art. 407; Ato Declaratório Executivo Codac nº 86, de 2011, art. 1º; Ato Declaratório Executivo Codac nº 93, de 2011, arts. 3º, 4º, 5º e 6º; Ato Declaratório Executivo Codac nº 47, de 2012, art. 1º; Instrução Normativa RFB nº 1.110, de 2010, art. 6º; Resolução CFC

MÁRIO HERMES SOARES RABELO
Chefe

Por outro lado, segundo divulgação da RFB em seu site - FAQ do EFD-Contribuições, resposta nº 98, serão excluídas da base de cálculo, dentre outras, as seguintes receitas:

Base de Cálculo – Exclusão

- Receitas não decorrentes da venda de serviços ou de produtos industrializados pelas empresas.
- Receitas Operacionais e Não Operacionais, tais como:
 - Receitas provenientes de aluguéis;
 - Aplicações Financeiras;
 - Venda de Ativo Imobilizado;
 - Outras

<http://www1.receita.fazenda.gov.br/faq/efd-contribuicoes.htm>

Fundamentação: art. 9º da Lei nº 12.546/2011, com redação alterada pela Lei nº 12.715/2012; incisos I e II do art. 5º do Decreto nº 7.828/2012; Processo de Consulta RFB nº 105/2012.

3 - TI, TIC, call center, circuitos integrados, setor hoteleiro, transporte rodoviário de passageiros, manutenção de aeronaves, motores e equipamentos correlatos, transporte aéreo, marítimo e por navegação de carga e passageiros

As empresas que prestam serviços de Tecnologia da Informação (TI); Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC); *call center*; concepção, desenvolvimento ou projeto de circuitos integrados; setor hoteleiro; transporte rodoviário coletivo de passageiros; manutenção e reparação de aeronaves, motores, componentes e equipamentos correlatos; transporte aéreo, marítimo e por navegação de carga e passageiros, gozam de tratamento diferenciado em relação à contribuição previdenciária patronal (CPP).

Neste sentido, consideram-se serviços de TI e TIC:

- a) análise e desenvolvimento de sistemas;
- b) programação;
- c) processamento de dados e congêneres;
- d) elaboração de programas de computadores, inclusive de jogos eletrônicos;
- e) licenciamento ou cessão de direito de uso de programas de computação;
- f) assessoria e consultoria em informática;
- g) suporte técnico em informática, inclusive instalação, configuração e manutenção de programas de computação e bancos de dados;
- h) planejamento, confecção, manutenção e atualização de páginas eletrônicas.

Fundamentação: "caput", §§ 4º e 5º do art. 14 da Lei nº 11.774/2008; arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546/2011, com redação alterada pela Lei nº 12.715/2012; art. 2º do Decreto nº 7.828/2012; "caput", §§ 3º e 4º do art. 201-D do Decreto nº 3.048/1999, inserido pelo Decreto nº 6.945/2009.

3.1 - Prestação exclusiva de serviços

Em substituição à contribuição previdenciária patronal (CPP) de 20% (vinte por cento), as empresas que prestam os serviços a seguir, deverão efetuar a seguinte contribuição:

Prestação exclusiva de serviços			
Tipo de serviço	Período	Alíquota	Base de cálculo
TI e TIC	1º.12.2011 até 31.7.2012	2,5%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos
	1º.8.2012 a 31.12.2014	2,0%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos
<i>Call center</i>	1º.4.2012 até 31.7.2012	2,5%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos

	1º.8.2012 a 31.12.2014	2,0%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos
Concepção, desenvolvimento ou projeto de circuitos integrados	1º.8.2012 a 31.12.2014	2,0%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos
Setor hoteleiro (empresas enquadradas na subclasse 5510-8/01 da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0).	1º.8.2012 a 31.12.2014	2,0%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos
Transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal, intermunicipal em região metropolitana, intermunicipal, interestadual e internacional enquadradas nas classes 4921-3 e 4922-1 da CNAE 2.0.	1º.1.2013 a 31.12.2014	2,0%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos
Manutenção e reparação de aeronaves, motores, componentes e equipamentos correlatos	1º.1.2013 a 31.12.2014	1,0%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos
Transporte aéreo de carga e transporte aéreo de passageiros regular	1º.1.2013 a 31.12.2014	1,0%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos
Transporte marítimo de carga e passageiros na navegação de cabotagem; transporte marítimo de carga e passageiro na navegação de longo curso	1º.1.2013 a 31.12.2014	1,0%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos
Transporte por navegação interior de carga; de transporte por navegação interior de passageiros em linhas regulares e navegação de apoio marítimo e de apoio portuário	1º.1.2013 a 31.12.2014	1,0%	sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos

Fundamentação: art. 183 da Lei nº 6.404/1976; art. 14, §§ 4º e 5º da Lei nº 11.774/2008; arts. 7º, 8º e 9º da Lei nº 12.546/2011, alterada pela Lei nº 12.715/2012; "caput" e §§ 2º ao 5º do art. 2º do Decreto nº 7.828/2012.

3.2 - Atividades concomitantes

No caso de empresas que prestam os serviços relacionados no tópico III e que se dediquem a outras atividades (além das desoneradas), o cálculo da contribuição obedecerá as seguintes regras:

Atividades concomitantes	
Período	Contribuição
1º.4.2012 a 31.7.2012	a) 2,5% sobre o valor da receita bruta (serviços de TI e TIC previstos no tópico III e de <i>call center</i>), excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos; b) INSS patronal de 20% (empregados e autônomos) previsto nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, reduzindo-se o valor da contribuição a recolher ao percentual resultante da razão entre a receita bruta de atividades não relacionadas (não desoneradas) e a receita bruta total.
1º.8.2012 a 31.12.2014	a) 2,0% sobre o valor da receita bruta (serviços de concepção, desenvolvimento ou projeto de circuitos integrados, e do setor hoteleiro), excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos; b) INSS patronal de 20% (empregados e autônomos) previsto nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, reduzindo-se o valor da contribuição a recolher ao percentual resultante da razão entre a receita bruta de atividades não relacionadas (não desoneradas) e a receita bruta total.
1º.1.2013 a 31.12.2014	a) 2,0% sobre o valor da receita bruta (serviços de transporte rodoviário coletivo de passageiros), excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos; b) INSS patronal de 20% (empregados e autônomos) previsto nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, reduzindo-se o valor da contribuição a recolher ao percentual resultante da razão entre a receita bruta de atividades não relacionadas (não desoneradas) e a receita bruta total.
1º.1.2013 a 31.12.2014	a) 1,0% sobre o valor da receita bruta (serviços de manutenção e reparação de aeronaves, motores e equipamentos correlatos; transporte aéreo, marítimo e por navegação de carga e passageiros), excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos; b) INSS patronal de 20% (empregados e autônomos) previsto nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, reduzindo-se o valor da contribuição a recolher ao percentual resultante da razão entre a receita bruta de atividades não relacionadas (não desoneradas) e a receita bruta total.

Segue demonstrativo de cálculo:

- Folha de pagamento mensal da empresa (total): R\$ 2.000,00 (empregados, avulsos e autônomos)
- INSS patronal: R\$ 2.000,00 x 20% (INSS) = R\$ 400,00
- Receita bruta (TI e TIC): R\$ 6.000,00
- Receita bruta (atividade não relacionada): R\$ 4.000,00
- Receita bruta total: R\$ 10.000,00
- Razão entre receita de atividade não relacionada e a receita bruta total da empresa: $R\$ 4.000,00 \div R\$ 10.000,00 = 0,4$
- Valor proporcional da contribuição devida pelas atividades não relacionadas: $R\$ 400,00 \times 0,4 = R\$ 160,00$
- Valor da contribuição devida apenas pela atividade de TI e TIC: $R\$ 6.000,00 \times 2,0\% = R\$ 120,00$

Para as empresas que exercem atividades concomitantes, deverão ser observados:

- a) nos meses em que não auferirem receita relativa às atividades desoneradas, as empresas deverão

recolher as contribuições previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212/1991 (20% patronal) sobre a totalidade da folha de pagamentos, não sendo aplicado cálculo proporcional (concomitante).

b) nos meses em que não auferirem receita relativa a atividades não abrangidas pela desoneração, as empresas deverão recolher a contribuição instituída a título de substituição (1% ou 2%, conforme o caso, sobre a receita), não sendo aplicado o cálculo proporcional (concomitante).

Fundamentação: art. 22, inciso I e III da Lei nº 8.212/1991; art. 14, §§ 4º e 5º da Lei nº 11.774/2008; arts. 7º, 8º e 9º da Lei nº 12.546/2011, alterada pela Lei nº 12.715/2012 e pela Medida Provisória nº 582/2012; "caput", §§ 1º e 2º e incisos I e II do art. 6º do Decreto nº 7.828/2012.

3.3 - Regras específicas para aplicação da desoneração - Exclusiva e concomitante

Para fins de aplicação do cálculo concomitante, para as empresas prestadoras de serviços que se dedicam à outras atividades (além das desoneradas), foram estabelecidas regras específicas, conforme demonstrado a seguir.

3.3.1 - Serviços de Tecnologia da Informação (TI), Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), call center, concepção, desenvolvimento ou projeto de circuitos integrados, do setor hoteleiro e de transporte rodoviário coletivo de passageiros

As empresas que prestam serviços de Tecnologia da Informação (TI), Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), *call center*, concepção, desenvolvimento ou projeto de circuitos integrados, do setor hoteleiro e as de transporte rodoviário coletivo de passageiros, e que se dedicam a outras atividades (não contempladas pela desoneração) deverão observar as seguintes regras para aplicação da desoneração da folha de pagamento, de forma exclusiva ou concomitante:

Situação	Aplicação da desoneração - Sem concomitância	Aplicação da desoneração - Cálculo concomitante
Receita bruta decorrente da atividade não desonerada igual ou inferior a 5% da receita bruta total	X	
Receita bruta decorrente da atividade não desonerada superior a 5% da receita bruta total		X

As regras ora apresentadas foram conferidas pela Lei nº 12.715/2012, publicada em 18.9.2012.

Fundamentação: "caput" e incisos I, II e III do art. 7º e §§ 5º e 6º do art. 9º da Lei nº 12.546/2011, com redação dada pela Lei nº 12.715/2012; §§ 3º e 4º do art. 6º do Decreto nº 7.828/2012.

3.3.2 - Serviços de representante, distribuidor ou revendedor de programas de computador

As regras de desoneração da folha de pagamento, previstas no art. 7º da Lei nº 12.546/2011 e alterações, não se aplica a empresas que exerçam as atividades de representante, distribuidor ou revendedor de programas de computador, cuja receita bruta decorrente dessas atividades seja igual ou superior a 95% (noventa e cinco por cento) da receita bruta total.

Referida regra foi conferida pela Lei nº 12.715/2012, publicada em 18.09.2012. Antes da publicação da mencionada Lei, as empresas que exerciam exclusivamente as atividades de representante, distribuidor ou revendedor de programas de computador não estavam abrangidas pela desoneração da folha de pagamento.

Fundamentação: § 2º do art. 7º da Lei nº 12.546/2011, com redação alterada pela Lei nº 12.715/2012; inciso II do art. 2º do Decreto nº 7.828/2012.

3.3.3 - Serviços de manutenção e reparação de aeronaves, de transporte aéreo, marítimo e por navegação de carga e passageiros

As empresas que prestam serviços de manutenção e reparação de aeronaves, motores, componentes e equipamentos correlatos; de transporte aéreo de carga; de transporte aéreo de passageiros regular; de transporte marítimo de carga na navegação de cabotagem; de transporte marítimo de passageiros na navegação de cabotagem; de transporte marítimo de carga na navegação de longo curso; de transporte marítimo de passageiros na navegação de longo curso; de transporte por navegação interior de carga; de transporte por navegação interior de passageiros em linhas regulares; e de navegação de apoio marítimo e de apoio portuário, e que se dedicam a outras atividades (não contempladas pela desoneração), deverão observar as seguintes regras para aplicação ou não da desoneração da folha de pagamento, de forma exclusiva ou concomitante:

Situação	Aplicação da desoneração - Sem concomitância	Aplicação da desoneração - Cálculo concomitante	Não aplicação da desoneração da folha de pagamento
Receita bruta decorrente da atividade não desonerada igual ou inferior a 5% da receita bruta total	X		
Receita bruta decorrente da atividade não desonerada superior a 5% da receita bruta total		X	
Receita bruta decorrente das atividades não desoneradas, igual ou superior a 95% da receita bruta total			X

As regras ora apresentadas foram conferidas pela Lei nº 12.715/2012, publicada em 18.9.2012.

Fundamentação: § 1º, II, "a" e § 3º do art. 8º; §§ 5º e 6º do art. 9º da Lei nº 12.546/2011, com redação alterada pela Lei nº 12.715/2012; §§ 3º e 4º do art. 6º do Decreto nº 7.828/2012.

3.4 - Aplicação concomitante de benefícios - Lei nº 12.546/2011 e Lei nº 11.774/2008 - Impossibilidade

Até 31.12.2014, as empresas que prestam serviços de TI, TIC, *call center* e concepção, desenvolvimento ou projeto de circuitos integrados não farão jus às reduções previstas na Lei nº 11.774/2008.

Fundamentação: art. 7º, § 1º da Lei nº 12.546/2011; art. 14, "caput" da Lei nº 11.774/2008; § 6º do art. 2º do Decreto nº 7.828/2012.

4 - Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI)

Os fabricantes dos produtos mencionados neste tópico, conforme classificação na Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI), fazem jus à substituição da contribuição previdenciária patronal (CPP), conforme é demonstrado a seguir.

4.1 - Industrialização e industrialização por encomenda

A desoneração da folha de pagamento aplica-se apenas em relação aos produtos industrializados pela empresa.

Entretanto, para fins de aplicação da desoneração, devem ser considerados os conceitos de industrialização e de industrialização por encomenda previstos na legislação do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI).

Nos casos em que a industrialização for efetuada parcialmente por encomenda, as regras da desoneração aplicam-se também às empresas executoras, desde que de suas operações resulte produto relacionado como desonerado.

Fundamentação: § 2º do art. 8º da Lei nº 12.546/2011, com redação alterada pela Lei nº 12.715/2012; §§ 5º, 6º e 7º do art. 3º do Decreto nº 7.828/2012.

4.2 - Regras a serem observadas até 31.7.2012

A Medida Provisória nº 563 de 3.4.2012 (DOU 4.4.2012) alterou a Lei nº 12.546 de 14.12.2011 (DOU 15.12.2011).

Assim, as regras contidas na redação original da Lei nº 12.546/2011, permaneceram em vigor até o dia 31.7.2012, conforme demonstrado a seguir.

4.2.1 - Fabricantes de vestuários e seus acessórios, artigos têxteis, calçados, chapéus e couros - De 1º.12.2011 até 31.7.2012

De 1º de dezembro de 2011 até 31 de julho de 2012, devem contribuir sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, à alíquota de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento), em substituição à contribuição previdenciária patronal (CPP) de 20% (vinte por cento), as empresas que fabriquem os produtos com as Nomenclatura Comum do Mercosul (NCM) mencionadas da Lei.

As NCMs 94.01 a 94.03 vigoraram apenas de 1º de dezembro de 2011 até 31 de março de 2012.

Fundamentação: art. 183 da Lei nº 6.404/1976; Decreto nº 6.006/2006; arts. 8º, incisos I, II e III, 9º e 52 da Lei nº 12.546/2011; incisos I e II do art. 3º do Decreto nº 7.828/2012.

4.2.2 - Fabricantes de couros, grampos, colchetes, ilhoses, botões, bolas infláveis, dentre outros - De 1º.4.2012 até 31.7.2012

De 1º de abril de 2012 até 31 de julho de 2012, devem contribuir sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, à alíquota de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento), em substituição à contribuição previdenciária patronal (CPP) de 20% (vinte por cento), as empresas que fabriquem os produtos com as Nomenclatura Comum do Mercosul (NCM) listadas no dispositivo legal.

Fundamentação: art. 183 da Lei nº 6.404/1976; Decreto nº 6.006/2006; art. 8º, incisos IV e V, "caput" e art. 52, § 3º da Lei nº 12.546/2011; § 1º do art. 3º do Decreto nº 7.828/2012.

4.3 - Regras a serem observadas de 1º.8.2012 a 31.12.2014

De 1º.8.2012 até 31.12.2014, as empresas fabricantes dos produtos mencionados na legislação, (conforme classificados na TIPI), deverão contribuir com 1% (um por cento) sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos.

Fundamentação: art. 8º da Lei nº 12.546/2012, com redação alterada pela Lei nº 12.715/2012; § 2º, inciso I do art. 3º e anexo I do Decreto nº 7.828/2012.

4.4 - Regras a serem observadas de 1º.1.2013 a 31.12.2014

De 1º.1.2013 até 31.12.2014, as empresas fabricantes dos produtos mencionados na legislação, (conforme classificados na TIPI), deverão contribuir com 1% (um por cento) sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos:

Fundamentação: art. 8º da Lei nº 12.546/2012, com redação alterada pela Lei nº 12.715/2012 e pela Medida Provisória nº 582/2012; § 3º do art. 3º e anexo I do Decreto nº 7.828/2012.

4.5 - Atividades concomitantes

No caso de empresas que se dediquem à fabricação de outros produtos, além dos previstos nos subtópicos IV.2, IV.3 e IV.4 deste Roteiro, o cálculo da contribuição obedecerá:

Atividades concomitantes	
Período	Contribuição
1º.12.2011 a 31.7.2012	a) 1,5% sobre o valor da receita bruta (fabricantes de vestuários e seus acessórios, artigos têxteis, calçados, chapéus e couros, previstos no subtópico IV.2.1), excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos; b) INSS patronal de 20% (empregados e autônomos) previsto nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, reduzindo-se o valor da contribuição a recolher ao percentual resultante da razão entre a receita bruta de atividades não relacionadas (não desoneradas) e a receita bruta total.
1º.4.2012 a 31.7.2012	a) 1,5% sobre o valor da receita bruta (fabricantes de couros, grampos, colchetes, ilhoses, botões, bolas infláveis, previstos no subtópico IV.2.2), excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos; b) INSS patronal de 20% (empregados e autônomos) previsto nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, reduzindo-se o valor da contribuição a recolher ao percentual resultante da razão entre a receita bruta de atividades não relacionadas (não desoneradas) e a receita bruta total.
1º.8.2012 a 31.12.2014	a) 1,% sobre o valor da receita bruta (fabricantes dos produtos elencados no tópico IV.3), excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos; b) INSS patronal de 20% (empregados e autônomos) previsto nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, reduzindo-se o valor da contribuição a recolher ao percentual resultante da razão entre a receita bruta de atividades não relacionadas (não desoneradas) e a receita bruta total
1º.1.2013 a 31.12.2014	a) 1,% sobre o valor da receita bruta (abricantes dos produtos elencados no tópico IV.4), excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos; b) INSS patronal de 20% (empregados e autônomos) previsto nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212/1991, reduzindo-se o valor da contribuição a recolher ao percentual resultante da razão entre a receita bruta de atividades não relacionadas (não desoneradas) e a receita bruta total

Segue demonstrativo de cálculo:

- Folha de pagamento mensal da empresa (total): R\$ 2.000,00 (empregados, avulsos e autônomos)
- INSS patronal: R\$ 2.000,00 x 20% (INSS) = R\$ 400,00
- Receita bruta (fabricante): R\$ 6.000,00
- Receita bruta (atividade não relacionada): R\$ 4.000,00
- Receita bruta total: R\$ 10.000,00
- Razão entre receita de atividade não relacionada e a receita bruta total da empresa: R\$ 4.000,00 ÷ R\$ 10.000,00 = 0,4
- Valor proporcional da contribuição devida pelas atividades não relacionadas: R\$ 400,00 x 0,4 = R\$ 160,00
- Valor da contribuição devida apenas pela atividade de fabricação: R\$ 6.000,00 x 1,0% (atualmente) = R\$ 60,00

O cálculo acima representa apenas um exemplo, baseado em entendimento, o que não impede a existência de posicionamento diverso ao exposto.

Para as empresas que exercem atividades concomitantes, deverão ser observados:

a) nos meses em que não auferirem receita relativa às atividades desoneradas, as empresas deverão recolher as contribuições previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212/1991 (20% patronal) sobre a totalidade da folha de pagamentos, não sendo aplicado cálculo proporcional (concomitante).

b) nos meses em que não auferirem receita relativa a atividades não abrangidas pela desoneração, as empresas deverão recolher a contribuição instituída a título de substituição (1% ou 2%, conforme o caso, sobre a receita), não sendo aplicado o cálculo proporcional (concomitante).

Fundamentação: art. 22, inciso I e III da Lei nº 8.212/1991; arts. 7º, 8º e 9º da Lei nº 12.546/2011, alterada pela Lei nº 12.715/2012 e pela Medida Provisória nº 582/2012; caput", §§ 1º e 2º e incisos I e II do art. 6º do Decreto nº 7.828/2012.

4.6 - Regras específicas para aplicação da desoneração - Exclusiva e concomitante

Para fins de aplicação do cálculo concomitante, para as empresas fabricantes de alguns produtos da TIPI, que se dedicam à outras atividades e/ou fabricação de outros produtos (além daqueles desonerados), foram estabelecidas regras específicas, conforme demonstrado a seguir.

Situação	Aplicação da desoneração - Sem concomitância	Aplicação da desoneração - Cálculo concomitante	Não aplicação da desoneração da folha de pagamento
Receita bruta decorrente da atividade/produto não desonerada igual ou inferior a 5% da receita bruta total	X		
Receita bruta decorrente da atividade/produto não desonerada superior a 5% da receita bruta total		X	
Receita bruta decorrente das atividades/produtos não desoneradas, igual ou superior a 95% da receita bruta total			X

4.7 - Fabricantes de automóveis, caminhões, tratores, dentre outros

As regras da desoneração da folha de pagamento, previstas no art. 8º da Lei nº 12.546/2011 e alterações posteriores não se aplicam aos fabricantes de automóveis, comerciais leves (camionetas, picapes, utilitários, vans e furgões), caminhões e chassis com motor para caminhões, chassis com motor para ônibus, caminhões- tratores, tratores agrícolas e colheitadeiras agrícolas autopropelidas.

4.8 – Nova MP nº 601/2012 – Construção Civil, Comércio Varejista e Outros

Foi ampliado o rol de empresas que terão, de 1º.4.2013 a 31.12.2014, a Contribuição Previdenciária Patronal (CPP) de 20% substituída pela Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Dentre os setores incluídos destacam-se:

- a) as empresas que prestam serviços de suporte técnico em informática e o ramo de construção civil (grupos 412, 432, 433 e 439 da CNAE 2.0) - alíquota de 2% sobre o valor da receita bruta;
- b) as empresas de varejo e de manutenção e reparação de embarcações - alíquota de 1% sobre o valor da receita bruta;
- c) os fabricantes de ligas de cobre, à base de cobre-zinco (latão); tubos de cobre, não aletados nem ranhurados; artefatos de higiene ou de toucador, e suas partes; outras fechaduras, ferrolhos; dentre outros - alíquota de 1% sobre o valor da receita bruta.

Também foram estabelecidos os seguintes procedimentos:

- a) retenção de 3,5% a ser aplicada na prestação de serviços mediante cessão de obra para as empresas que prestam serviços de:
 - a.1) manutenção e reparação de aeronaves, motores, componentes e equipamentos correlatos;
 - a.2) transporte aéreo de carga e de passageiros regular;
 - a.3) transporte marítimo de carga e passageiros na navegação de cabotagem;
 - a.4) transporte marítimo de carga e passageiros na navegação de longo curso;
 - a.5) transporte por navegação interior de carga de passageiros em linhas regulares;
 - a.6) de transporte por navegação interior;
 - a.7) de navegação de apoio marítimo e de apoio portuário;
 - a.8) de manutenção e reparação de embarcações; a.9) de varejo que exercem as atividades listadas no Anexo II da Lei nº 12.546/2011, de 1º.4.2013 a 31.12.2014;
- b) foram excluídas da base de cálculo da CPRB a receita bruta de exportações e decorrentes de transporte internacional de carga;
- c) CPRB não se aplica às empresas aéreas internacionais de bandeira estrangeira de países que estabeleçam, em regime de reciprocidade de tratamento, isenção tributária às receitas geradas por empresas aéreas brasileiras;
- d) exclusão de alguns setores para fins da CPRB (alteração do anexo único da Lei nº 12.546/2011), tais como: aparelhos e tubos de raios X; preparações opacificantes para exames radiográficos; máquinas automáticas para processamento de dados, portáteis.

Texto da MP:

MP 601/12 - MP - Medida Provisória nº 601 de 28.12.2012 - D.O.U.: 28.12.2012 - Edição Extra

Altera as [Leis nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011](#), para prorrogar o Regime Especial de Reintegração de Valores Tributários para as Empresas Exportadoras - Reintegra, e para desonerar a folha de pagamentos dos setores da construção civil e varejista; [nº 11.774, de 17 de setembro de 2008](#), que reduz as alíquotas das contribuições de que tratam os incisos I e III

do caput do [art.22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#); [nº 10.931, de 2 de agosto de 2004](#), que dispõe sobre o patrimônio de afetação de incorporações imobiliárias; [nº 12.431, de 24 de junho de 2011](#); e [nº 9.718, de 27 de novembro de 1998](#), para permitir às pessoas jurídicas da rede de arrecadação de receitas federais deduzir o valor da remuneração dos serviços de arrecadação da base de cálculo da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - Cofins; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o [art. 62 da Constituição](#), adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1ª [Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

*"[Artigo 3º](#) O Reintegra será aplicado às exportações realizadas até 31 de dezembro de 2013."
(NR)*

"[Artigo 7º](#)(...)"

(...)"

IV - as empresas do setor de construção civil, enquadradas nos grupos 412, 432, 433 e 439 da CNAE 2.0.

(...)" (NR)

"[Artigo 8º](#) Até 31 de dezembro de 2014, contribuirão sobre o valor da receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, à alíquota de um por cento, em substituição às contribuições previstas nos incisos I e III do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, as empresas que fabricam os produtos classificados na Tipi, aprovada pelo Decreto nº 7.660, de 23 de dezembro de 2011, nos códigos referidos no Anexo I .

§ 1º (...)"

(...)"

II - (...)"

(...)"

c) às empresas aéreas internacionais de bandeira estrangeira de países que estabeleçam, em regime de reciprocidade de tratamento, isenção tributária às receitas geradas por empresas aéreas brasileiras.

(...)"

§ 3º (...)"

(...)"

XI - de manutenção e reparação de embarcações;

XII - de varejo que exercem as atividades listadas no Anexo II.

§ 4º A partir de 1º de janeiro de 2013, ficam incluídos no Anexo I referido no caput os produtos classificados nos seguintes códigos da Tipi:

(...)"

§ 5º No caso de contratação de empresas para a execução dos serviços referidos no § 3º, mediante cessão de mão de obra, na forma definida pelo art. 31 da Lei nº 8.212, de 1991, a empresa contratante deverá reter 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços." (NR)

"Artigo 9º(...)

(...)

II - exclui-se da base de cálculo das contribuições a receita bruta:

a) de exportações; e

b) decorrente de transporte internacional de carga;

(...)" (NR)

Art. 2ºO Anexo único `a [Lei nº 12.546, de 2011](#), passa a ser denominado Anexo I e passa a vigorar:

I - acrescido dos produtos classificados nos códigos da Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados - TIPI, aprovada pelo [Decreto nº 7.660, de 23 de dezembro de 2011](#), constantes do Anexo I a esta Medida Provisória; e

II - subtraído dos produtos classificados nos códigos 3006.30.11, 3006.30.19, 7207.11.10, 7208.52.00, 7208.54.00, 7214.10.90, 7214.99.10, 7228.30.00, 7228.50.00, 8471.30, 9022.14.13 e 9022.30.00 da TIPI.

Art. 3º A [Lei nº 11.774, de 17 de setembro de 2008](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Artigo 14(...)

(...)

§ 4º (...)

(...)

VII - suporte técnico em informática, inclusive instalação, configuração e manutenção de programas de computação e bancos de dados, bem como serviços de suporte técnico em equipamentos de informática em geral; e

(...)" (NR)

Art. 4ºA[Lei nº 10.931, de 2 de agosto de 2004](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Artigo 4º*Para cada incorporação submetida ao regime especial de tributação, a incorporadora ficará sujeita ao pagamento equivalente a quatro por cento da receita mensal recebida, o qual corresponderá ao pagamento mensal unificado do seguinte imposto e contribuições:*

(...)" (NR)

"Artigo 8º*Para fins de repartição de receita tributária e do disposto no § 2º do art. 4º, o percentual de quatro por cento de que trata o caput do art. 4º será considerado:*

I - 1,71% (um inteiro e setenta e um centésimos por cento) como Cofins

II - 0,37% (trinta e sete centésimos por cento) como Contribuição para o PIS/Pasep;

III - 1,26% (um inteiro e vinte e seis centésimos por cento) como IRPJ; e

IV - 0,66% (sessenta e seis centésimos por cento) como CSLL.

(...)" (NR)

Art. 5ºA[Lei nº 12.431, de 24 de junho de 2011](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Artigo 1º Fica reduzida a zero a alíquota do imposto sobre a renda incidente sobre os rendimentos definidos nos termos alínea "a" do § 2º do art. 81 da Lei nº 8.981, de 20 de janeiro de 1995, quando pagos, creditados, entregues ou remetidos a beneficiário residente ou domiciliado no exterior, exceto em país que não tribute a renda ou que a tribute à alíquota máxima inferior a vinte por cento, produzidos por:

I - títulos ou valores mobiliários adquiridos a partir de 1º de janeiro de 2011, objeto de distribuição pública, de emissão de pessoas jurídicas de direito privado não classificadas como instituições financeiras; ou

II - fundos de investimento em direitos creditórios constituídos sob a forma de condomínio fechado, regulamentados pela Comissão de Valores Mobiliários - CVM, cujo originador ou cedente da carteira de direitos creditórios não seja instituição financeira.

§ 1º Para fins do disposto no inciso I do caput, os títulos ou valores mobiliários deverão ser remunerados por taxa de juros pré-fixada, vinculada a índice de preço ou à taxa referencial - TR, vedada a pactuação total ou parcial de taxa de juros pósfixada, e ainda, cumulativamente, apresentar:

I - prazo médio ponderado superior a 4 (quatro) anos;

II - vedação à recompra do título ou valor mobiliário pelo emissor ou parte a ele relacionada nos 2 (dois) primeiros anos após a sua emissão e à liquidação antecipada por meio de resgate ou pré-pagamento, salvo na forma a ser regulamentada pelo Conselho Monetário Nacional;

III - inexistência de compromisso de revenda assumido pelo comprador;

IV - prazo de pagamento periódico de rendimentos, se existente, com intervalos de, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias;

V - comprovação de que o título ou valor mobiliário esteja registrado em sistema de registro devidamente autorizado pelo Banco Central do Brasil ou pela CVM, nas suas respectivas áreas de competência; e

VI - procedimento simplificado que demonstre o compromisso de alocar os recursos captados no pagamento futuro ou no reembolso de gastos, despesas ou dívidas relacionados aos projetos de investimento, inclusive os voltados à pesquisa, desenvolvimento e inovação.

§ 1º-A Para fins do disposto no inciso II do caput, a rentabilidade esperada das cotas de emissão dos fundos de investimento em direitos creditórios deverá ser referenciada em taxa de juros pré-fixada, vinculada a índice de preço ou à TR, observados, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - o fundo deve possuir prazo de duração mínimo de seis anos;

II - vedação ao pagamento total ou parcial do principal das cotas nos dois primeiros anos a partir da data de encerramento da oferta pública de distribuição de cotas constitutivas do patrimônio inicial do fundo, exceto nas hipóteses de liquidação antecipada do fundo, previstas em seu regulamento;

III - vedação à aquisição de cotas pelo originador ou cedente ou por partes a eles relacionadas, exceto quando se tratar de cotas cuja classe se subordine às demais para efeito de amortização e resgate;

IV - prazo de amortização parcial de cotas, inclusive as provenientes de rendimentos incorporados, caso existente, com intervalos de, no mínimo, cento e oitenta dias;

V - comprovação de que as cotas estejam admitidas a negociação em mercado organizado de valores mobiliários, ou registrados em sistema de registro devidamente autorizado pelo Banco Central do Brasil ou pela CVM, nas suas respectivas áreas de competência;

VI - procedimento simplificado que demonstre o objetivo de alocar os recursos obtidos com a operação em projetos de investimento, inclusive os voltados à pesquisa, desenvolvimento e inovação; e

VII - presença obrigatória no contrato de cessão, no regulamento e no prospecto, se houver, na forma a ser regulamentada pela CVM:

a) do objetivo do projeto ou projetos beneficiados;

b) do prazo estimado para início e encerramento ou, para os projetos em andamento, a descrição da fase em que se encontram e a estimativa do seu encerramento;

c) do volume estimado dos recursos financeiros necessários para a realização do projeto ou projetos não iniciados ou para a conclusão dos já iniciados; e

d) do percentual que se estima captar com a venda dos direitos creditórios, frente às necessidades de recursos financeiros dos projetos beneficiados.

VIII - percentual mínimo de oitenta e cinco por cento de patrimônio líquido representado por direitos creditórios, e a parcela restante por títulos públicos federais, operações compromissadas lastreadas em títulos públicos federais ou cotas de fundos de investimento que invistam em títulos públicos federais.

§ 1º-B Para fins do disposto no inciso I do caput, os certificados de recebíveis imobiliários deverão ser remunerados por taxa de juros pré-fixada, vinculada a índice de preço ou à TR, vedada a pactuação total ou parcial de taxa de juros pós-fixada, e ainda, cumulativamente, apresentar os seguintes requisitos:

I - prazo médio ponderado superior a quatro anos, na data de sua emissão;

II - vedação à recompra dos certificados de recebíveis imobiliários pelo emissor ou parte a ele relacionada e o cedente ou originador nos dois primeiros anos após a sua emissão e à liquidação antecipada por meio de resgate ou pré-pagamento, salvo na forma a ser regulamentada pelo Conselho Monetário Nacional;

III - inexistência de compromisso de revenda assumido pelo comprador;

IV - prazo de pagamento periódico de rendimentos, se existente, com intervalos de, no mínimo, cento e oitenta dias;

V - comprovação de que os certificados de recebíveis imobiliários estejam registrados em sistema de registro, devidamente autorizado pelo Banco Central do Brasil ou pela CVM, nas respectivas áreas de competência; e

VI - procedimento simplificado que demonstre o compromisso de alocar os recursos captados no pagamento futuro ou no reembolso de gastos, despesas ou dívidas relacionados a projetos de investimento, inclusive os voltados à pesquisa, desenvolvimento e inovação.

§ 1º-C O procedimento simplificado previsto nos incisos VI dos §§ 1º, 1º -A e 1º -B deve demonstrar que os gastos, despesas ou dívidas passíveis de reembolso ocorreram em prazo igual ou inferior a vinte e quatro meses da data de encerramento da oferta pública.

§ 1º -D Para fins do disposto neste artigo, os fundos de investimento em direitos creditórios e os certificados de recebíveis imobiliários podem ser constituídos para adquirir recebíveis de um único cedente ou devedor ou de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico.

§ 2º O Conselho Monetário Nacional definirá a fórmula de cômputo do prazo médio a que se refere o inciso I dos §§ 1º e 1º -B, e o procedimento simplificado a que se referem os incisos VI dos §§ 1º, 1º -A e 1º -B.

(...)

§ 4º (...)

(...)

II - às cotas de fundos de investimento exclusivos para investidores não residentes que possuam no mínimo oitenta e cinco por cento do valor do patrimônio líquido do fundo aplicado em títulos de que trata o inciso I do caput .

§ 4º-A O percentual mínimo a que se refere o inciso II do § 40 poderá ser de, no mínimo, sessenta e sete por cento do valor do patrimônio líquido do fundo aplicado em títulos de que trata o inciso I do caput no prazo de dois anos contado da data de encerramento da oferta pública de distribuição de cotas constitutivas do patrimônio inicial do fundo.

(...)

§ 8º (...)

(...)

II - o cedente, no caso de certificados de recebíveis imobiliários e de cotas de fundo de investimento em direitos creditórios.

(...) "(NR)

"[Artigo 2º](#)No caso de debêntures emitidas por sociedade de propósito específico, constituída sob a forma de sociedade por ações, e de cotas de emissão de fundo de investimento em direitos creditórios, constituídos sob a forma de condomínio fechado, relacionados à captação de recursos com vistas em implementar projetos de investimento na área de infraestrutura, ou de produção econômica intensiva em pesquisa, desenvolvimento e inovação, considerados como prioritários na forma regulamentada pelo Poder Executivo federal, os rendimentos auferidos por pessoas físicas ou jurídicas residentes ou domiciliadas no País sujeitam-se à incidência do imposto sobre a renda, exclusivamente na fonte, às seguintes alíquotas:

(...)

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se somente aos ativos que atendam ao disposto nos §§ 1º, 1º -A, 1º -B e 2º do art. 1º, emitidos entre a data da publicação da regulamentação mencionada no § 2º do art. 1º e a data de 31 de dezembro de 2015.

§ 1º-A As debêntures objeto de distribuição pública, emitidas por concessionária, permissionária, autorizatória ou arrendatária, constituídas sob a forma de sociedade por ações, para captar recursos com vistas em implementar projetos de investimento na área de infraestrutura, ou de produção econômica intensiva em pesquisa, desenvolvimento e inovação, considerados como prioritários na forma regulamentada pelo Poder Executivo federal também fazem jus aos benefícios dispostos no caput, respeitado o disposto no

(...)

§ 5º Ficam sujeitos à multa equivalente a vinte por cento do valor captado na forma deste artigo não alocado no projeto de investimento, a ser aplicada pela Secretaria da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda :

I - o emissor dos títulos e valores mobiliários; ou

II - o cedente, no caso de fundos de investimento em direitos creditórios.

(...) "(NR)

"[Artigo 3º](#)(...)

(...)

§ 1º-A O percentual mínimo a que se refere o caput poderá ser de, no mínimo, sessenta e sete por cento do valor do patrimônio líquido do fundo aplicado nos ativos no prazo de dois anos contado da data de encerramento da oferta pública de distribuição de cotas constitutivas do patrimônio inicial do fundo ou, no caso de fundos abertos, da data da primeira integralização de cotas.

(...) "(NR)

Art. 6ºA [Lei nº 9.718, de 27 de novembro de 1998](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Artigo 3º(...)

(...)

§ 10. As pessoas jurídicas integrantes da Rede Arrecadadora de Receitas Federais - Rarf poderão excluir da base de cálculo da Cofins o valor auferido em cada período de apuração como remuneração dos serviços de arrecadação de receitas federais, dividido pela alíquota referida no art. 18 da Lei nº 10.684, de 30 de maio de 2003.

§ 11. Caso não seja possível fazer a exclusão de que trata o § 10 na base de cálculo da Cofins referente ao período em que auferida remuneração, o montante excedente poderá ser excluído da base de cálculo da Cofins dos períodos subsequentes.

§ 12. A Secretaria da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda disciplinará o disposto nos §§ 10 e 11, inclusive quanto à definição do valor auferido como remuneração dos serviços de arrecadação de receitas federais." (NR)

Art. 7ºEsta Medida Provisória entra em vigor:

I - na data de sua publicação, em relação ao art. 1º, nas partes em que altera o [art. 3º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011](#), em que inclui a alínea "c" no inciso II do §1º do [art. 8º da Lei nº 12.546, de 2011](#), e na parte em que altera o inciso II do caput do [art. 9º, da Lei nº 12.546, de 2011](#), e em relação ao art. 5º;

II - na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2013, em relação aos arts. 4º e 6º; e

III - a partir do primeiro dia do quarto mês subsequente ao de sua publicação, em relação aos demais dispositivos.

Brasília, 28 de dezembro de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF

Guido Mantega
Fernando Damata Pimentel
Marco Antonio Raupp

ANEXO I

(Acréscimo ao Anexo I à Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011)

NCM
39.23 (exceto 3923.30.00 Ex.01)
4009.41.00
4 8 11 . 4 9

4823.40.00
6810.19.00
6810.91.00
69.07
69.08
7307.19.10
7307.19.90
7307.23.00
7323.93.00
73.26
7403.21.00
7407.21.10
7407.21.20
7409.21.00
7411.10.10
7411.21.10
74.12
7418.20.00
76.15
8301.40.00
8301.60.00
8301.70.00
8302.10.00
8302.41.00
8307.90.00
8308.90.10
8308.90.90
8450.90.90
8471.60.80
8481.80.11
8481.80.19
8481.80.91
8481.90.10
8482.10.90
8482.20.10
8482.20.90

8482.40.00
8482.50.10
8482.91.19
8482.99.10
8504.40.40
8507.30.11
8507.30.19
8507.30.90
8507.40.00
8507.50.00
8507.60.00
8507.90.20
8526.91.00
8533.21.10
8533.21.90
8533.29.00
8533.31.10
8534.00.1
8534.00.20
8534.00.3
8534.00.5
8544.20.00
8607.19.11
8607.29.00
9029.90.90
9032.89.90

ANEXO II

(Anexo II à Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011)

Lojas de departamentos ou magazines, enquadradas na Subclasse CNAE 4713-0/01
Comércio varejista de materiais de construção, enquadrado na Sub-
Comércio varejista de materiais de construção em geral, enquadrado na Subclasse CNAE 4744-0/99
Comércio varejista especializado de equipamentos e suprimentos de informática, enquadrado na Classe CNAE 4751-2
Comércio varejista especializado de equipamentos de telefonia e comunicação, enquadrado na Classe CNAE 4752-1
Comércio varejista especializado de eletrodomésticos e equipamentos de áudio e vídeo, enquadrado na Classe CNAE 4753-9
Comércio varejista de móveis, enquadrado na Subclasse CNAE 4754-7/01
Comércio varejista especializado de tecidos e artigos de cama, mesa e banho, enquadrado na Classe CNAE 4755-5
Comércio varejista de outros artigos de uso doméstico, enquadrado na Classe CNAE 4759-8
Comércio varejista de livros, jornais, revistas e papelaria, enquadrado na Classe CNAE 4761-0
Comércio varejista de discos, CDs, DVDs e fitas, enquadrado na Classe CNAE 4762-8
Comércio varejista de brinquedos e artigos recreativos, enquadrado na Subclasse CNAE 4763-6/01
Comércio varejista de artigos esportivos, enquadrado na Subclasse CNAE 4763-6/02
Comércio varejista de produtos farmacêuticos, sem manipulação de fórmulas, enquadrado na Subclasse CNAE 4771-7/01
Comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal, enquadrado na Classe CNAE 4772-5
Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios, enquadrado na Classe CNAE 4781-4
Comércio varejista de calçados e artigos de viagem, enquadrado na Classe CNAE 4782-2
Comércio varejista de produtos saneantes domissanitários, enquadrado na Subclasse CNAE 4789-0/05
Comércio varejista de artigos fotográficos e para filmagem, enquadrado na Subclasse CNAE 4789-0/08

Observação: As Classes e Subclasses CNAE referidas neste Anexos correspondem àquelas relacionadas na Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 2.0.

4.9 – Lei nº 12.794 – DOU 03.04.2013 – Novas Alterações

Com a publicação do DOU de 03.04.2013, da Lei nº 12.794, nova alteração é implementada nas regras da Desoneração da Folha de Pagamentos, dentre as quais:

- 1 - Alteração do rol de empresas que terão a Contribuição Previdenciária Patronal (CPP) de 20% substituída pela Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB);
- 2 - Adequado o cálculo do INSS para as atividades concomitantes.

Neste contexto, foram estabelecidas as seguintes regras, válidas a partir de 1º.1.2013:

a) inclusão de segmentos beneficiados pela desoneração da folha de pagamento - alíquota de 1% sobre o valor da receita bruta para as empresas que fabricam carnes e miudezas refrigeradas; tintas e vernizes; produtos de beleza; tijolos, vidros, ferros e parafusos; determinados aparelhos elétricos e telefônicos; instrumentos e aparelhos para medicina, dentre outros, conforme classificação na Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI);

b) exclusão de alguns segmentos beneficiados pela desoneração da folha de pagamento - empresas que fabricam resíduos de garrações, garrafas, frascos; fios, cabos e outros condutores para tensão não superior a 1.000 V não munidos de peças de conexão, conforme classificação na Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI); c) adequação do cálculo do INSS das empresas que se dedicam a outras atividades (concomitantes).

4.10 – Medida Provisória nº 612 – DOU 04.04.2013 - Edição Extra - Novas Alterações

Por meio da Medida Provisória nº 612/2013, publicada na edição extra do Diário Oficial da União de 05.04.2013), foram promovidas diversas alterações na legislação tributária, dentre as quais observa-se inúmeras na Desoneração da folha de pagamento - INSS patronal sobre a receita bruta, quais sejam:

- Ampliação do rol de setores beneficiados;
- Enquadramento pelo CNAE principal;
- Definição de empresa;
- Exclusão de produtos.

A alteração da Lei nº 12.546/2011 ampliando o rol de empresas que terão, a Contribuição Previdenciária Patronal (CPP) de 20% substituída pela Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Neste contexto, foram estabelecidas as seguintes regras:

a) de 5.4.2013 a 31.12.2014 -a alíquota de 1% sobre a receita bruta - para os fabricantes de suportes para camas (somiês);

b) de 1º.8.2013 a 31.12.2014 - alíquota de 1% sobre o valor da receita bruta - para os fabricantes de absorventes e tampões higiênicos, cueiros e fraldas para bebês e artigos higiênicos semelhantes, de qualquer matéria;

c) de 1º.1.2014 a 31.12.2014

c.1) alíquota de 2% sobre o valor da receita bruta - para as empresas de transporte rodoviário coletivo de passageiros (CNAE 4929-9), ferroviário de passageiros (CNAE 4912-4/01 e 4912-4/02), metroferroviário de passageiros (CNAE 4912-4/03);

c.2) alíquota de 2% sobre o valor da receita bruta - para as empresas que prestam os serviços de pesquisa e desenvolvimento em engenharia, tecnologia em microondas de potência e de projetos aeroespaciais, empresas de manutenção e reparação de veículos militares, equipamentos militares, equipamentos aeroespaciais e de foguetes, empresas de instalação de sensores e sistemas de armas, maquinários e equipamentos de emprego militar;

c.3) alíquota de 2% sobre o valor da receita bruta - para as empresas de construção de obras de infraestrutura (CNAE 421, 422, 429 e 431), de engenharia e arquitetura (CNAE 711), de manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos (CNAE 3311-2, 3312-1, 3313-9, 3314-7, 3319-8, 3321-0 e 3329-5);

c.4) alíquota de 1% sobre o valor da receita bruta - para empresas que realizam operações de carga, descarga e armazenagem de contêineres em portos organizados (CNAE 5212-5 e 5231-1), de transporte aéreo de passageiros e de carga não regular (táxi-aéreo) (CNAE 5112-9), de transporte rodoviário de cargas (CNAE 4930-2), de agenciamento marítimo de navios (CNAE 5232-0), de transporte por navegação de travessia (CNAE 5091-2), de prestação de serviços de infraestrutura aeroportuária (CNAE 5240-1), de transporte ferroviário de cargas (CNAE

4911-6), jornalísticas e de radiodifusão sonora e de sons e imagens (CNAE 1811-3, 5811-5, 5812-3, 5813-1, 5822-1, 5823-9, 6010-1, 6021-7 e 6319-4);

c.5) alíquota de 1% sobre o valor da receita bruta - para as empresas que fabricam armas e munições (com exceção revólveres, pistolas e cartuchos), latas para acondicionar produtos alimentícios, acessórios para tubos, recipientes tubulares flexíveis, e recipientes tubulares para aerossóis, com capacidade inferior ou igual a 700 cm³; cápsulas de coroa; aparelhos de radiodetecção e de radiossondagem (radar); aparelhos de radionavegação; aparelhos de radiotelecomando; instrumentos, aparelhos e modelos, concebidos para demonstração; vassouras e escovas constituídas por pequenos ramos ou outras matérias vegetais reunidas em feixes, com ou sem cabo; pincéis e escovas, para artistas, pincéis de escrever e pincéis semelhantes para aplicação de produtos cosméticos; rolos, conforme classificação na Tabela de Incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI), dentre outros.

Também foram estabelecidos os seguintes procedimentos:

a) empresas do setor de construção civil (CNAE 412, 432, 433 e 439), recolherão a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB) somente para as obras matriculadas no Cadastro Específico do INSS (CEI) partir de 1º.4.2013, em relação às obras matriculadas no CEI até 31.3.2013, o recolhimento do INSS continuará sobre a folha de pagamento, até o término da obra, devendo a receita bruta proveniente destas obras serem excluídas da base de cálculo da CPRB;

b) definição de empresa para fins da desoneração da folha de pagamento;

c) quando determinado o enquadramento da empresa na desoneração da folha de pagamento pelo CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) este deverá ocorrer com o CNAE principal da empresa;

d) empresa enquadrada pelo CNAE principal recolherá a CPRB sobre a totalidade de seu faturamento, independente de obter receitas de outras atividades;

e) exclusão de alguns produtos para fins CPRB (alteração do anexo I da Lei nº 12.546/2011), tais como, ligas de cobre a base de cobre-zinco (latão); barras e perfis a base de cobre-zinco (latão); chapas e tiras a base de cobre-zinco (latão), de espessura superior a 0,15 mm, em rolos; tubos de cobre refinado não aletados nem ranhurados; tubos de cobre, a base de cobre-zinco (latão) não aletados nem ranhurados; acessórios para tubos (por exemplo, uniões, cotovelos, luvas), de cobre, a partir de 1.8.2013, sendo opcional a exclusão do recolhimento de forma substitutiva (CPRB) entre 1º.4.2013 a 31.7.2013.

Abaixo transcrevemos os artigos da MP 612, que alteram a legislação da Desoneração da Folha de Pagamentos.

Medida Provisória nº 612, de 02.04.2013 – DOU 02.04.2013 – Edição Extra

.....
Art. 25. A Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Artigo 7º (...)

(...)

V - as empresas de transporte rodoviário coletivo de passageiros por fretamento e turismo municipal, intermunicipal em região metropolitana, intermunicipal, interestadual e internacional, enquadradas na classe 4929-9 da CNAE 2.0;

VI - as empresas de transporte ferroviário de passageiros, enquadradas nas subclasses 4912-4/01 e 4912-4/02 da CNAE 2.0;

VII - as empresas de transporte metroferroviário de passageiros, enquadradas na subclasse 4912-4/03 da CNAE 2.0;

VIII - as empresas que prestam os serviços classificados na Nomenclatura Brasileira de Serviços - NBS, instituída pelo Decreto nº 7.708, de 2 de abril de 2012, nos códigos 1.1201.25.00, 1.1403.29.10, 1.2001.33.00, 1.2001.39.12, 1.2001.54.00, 1.2003.60.00 e 1.2003.70.00;

IX - as empresas de construção de obras de infraestrutura, enquadradas nos grupos 421, 422, 429 e 431 da CNAE 2.0;

X - as empresas de engenharia e arquitetura enquadradas no grupo 711 da CNAE 2.0; e

XI - as empresas de manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos enquadrados nas classes 3311-2, 3312-1, 3313-9, 3314-7, 3319-8, 3321-0 e 3329-5 da CNAE 2.0.

(...)

§ 7º Serão aplicadas às empresas referidas no inciso IV do caput as seguintes regras:

I - para as obras matriculadas no Cadastro Específico do INSS - CEI a partir do dia 1º de abril de 2013, o recolhimento da contribuição previdenciária ocorrerá na forma do caput, até o seu término;

II - para as obras matriculadas no Cadastro Específico do INSS - CEI até o dia 31 de março de 2013, o recolhimento da contribuição previdenciária ocorrerá na forma dos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, até o seu término; e

III - no cálculo da contribuição incidente sobre a receita bruta, serão excluídas da base de cálculo, observado o disposto no art. 9º, as receitas provenientes das obras a que se refere o inciso II." (NR)

"Artigo 8º (...)

(...)

§ 3º (...)

(...)

XIII - empresas que realizam operações de carga, descarga e armazenagem de contêineres em portos organizados, enquadrados nas classes 5212-5 e 5231-1 da CNAE 2.0;

XIV - de transporte aéreo de passageiros e de carga não regular (táxi-aéreo), nos termos da Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986, enquadradas na classe 5112-9 da CNAE 2.0;

XV - de transporte rodoviário de cargas, enquadradas na classe 4930-2 da CNAE 2.0;

XVI - de agenciamento marítimo de navios, enquadradas na classe 5232-0 da CNAE 2.0;

XVII - de transporte por navegação de travessia, enquadradas na classe 5091-2 da CNAE 2.0;

XVIII - de prestação de serviços de infraestrutura aeroportuária, enquadradas na classe 5240-1 da CNAE 2.0;

XIX - de transporte ferroviário de cargas, enquadradas na classe 4911-6 da CNAE 2.0; e

XX - jornalísticas e de radiodifusão sonora e de sons e imagens de que trata a Lei nº 10.610, de 20 de dezembro de 2002, enquadradas nas classes 1811-3, 5811-5, 5812-3, 5813-1, 5822-1, 5823-9, 6010-1, 6021-7 e 6319-4 da CNAE 2.0.

(...)

§ 6º Consideram-se empresas jornalísticas, para os fins do inciso XX do § 3º, aquelas que têm a seu cargo a edição de jornais, revistas, boletins e periódicos, ou a distribuição de noticiário por qualquer plataforma, inclusive em portais de conteúdo da Internet." (NR)

"Artigo 9º (...)

(...)

VII - para os fins da contribuição prevista no caput dos arts. 7º e 8º, considera-se empresa a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso.

(...)

§ 9º As empresas para as quais a substituição da contribuição previdenciária sobre a folha de pagamento pela contribuição sobre a receita bruta estiver vinculada ao seu enquadramento no CNAE deverão considerar apenas o CNAE relativo a sua atividade principal, assim considerada aquela de maior receita auferida ou esperada, não lhes sendo aplicado o disposto no § 1º.

§ 10. Para fins do disposto no § 9º, a base de cálculo da contribuição a que se referem o caput do art. 7º e o caput do art. 8º será a receita bruta da empresa relativa a todas as suas atividades." (NR)

Art. 26. O Anexo I à Lei nº 12.546, de 2011, passa a vigorar:

I - acrescido dos produtos classificados nos códigos da TIPI:

- a) Capítulo 93, exceto 93.02.00.00, 9306.2 e 9306.30.00;
- b) 1301.90.90;
- c) 7310.21.90;
- d) 7323.99.00;
- e) 7507.20.00;
- f) 7612.10.00;
- g) 7612.90.11;
- h) 8309.10.00;
- i) 8526.10.00;
- j) 8526.91.00;
- k) 8526.92.00;
- l) 9023.00.00;
- m) 9603.10.00;
- n) 9603.29.00;
- o) 9603.30.00;
- p) 9603.40.10;
- q) 9603.40.90;
- r) 9603.50.00;
- s) 9603.90.00;
- t) 9404.10.00; e
- u) 9619.00.00; e

II - subtraído dos produtos classificados nos códigos 7403.21.00, 7407.21.10, 7407.21.20, 7409.21.00, 7411.10.10, 7411.21.10 e 74.12.

§1º As empresas que fabricam os produtos relacionados no inciso II do caput poderão antecipar para 1º de abril de 2013 sua exclusão da tributação substitutiva prevista no art. 8º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011.

§2º A antecipação de que trata o § 1º será exercida de forma irretratável mediante o recolhimento, até o prazo de vencimento, da contribuição previdenciária prevista nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, relativa a abril de 2013.

Art. 27. A Lei nº 9.718, de 27 de novembro de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Artigo 13. A pessoa jurídica cuja receita bruta total, no ano-calendário anterior, tenha sido igual ou inferior a R\$ 72.000.000,00 (setenta e dois milhões de reais), ou a R\$ 6.000.000,00 (seis milhões de reais) multiplicado pelo número de meses de atividade do ano-calendário anterior, quando inferior a doze meses, poderá optar pelo regime de tributação com base no lucro presumido.

(...)" (NR)

"Artigo 14. (...)

I - cuja receita total, no ano-calendário anterior seja superior ao limite de R\$ 72.000.000,00 (setenta e dois milhões de reais), ou proporcional ao número de meses do período, quando inferior a doze meses;

(...)" (NR)

Art. 28. Esta Medida Provisória entra em vigor:

I - a partir do primeiro dia do quarto mês subsequente ao da publicação desta Medida Provisória, em relação:

- a) ao art. 18;
- b) ao art. 19; e
- c) à alínea "u" do inciso I do caput do art. 26; e
- d) ao inciso II do caput do art. 26;

II - a partir de 1º de janeiro de 2014 em relação:

- a) aos incisos V a XI do caput do art. 7º da Lei nº 12.546, de 2011, acrescentados pelo art. 25 desta Medida Provisória;
- b) aos incisos de XIII a XX do § 3º e ao § 6º, do art. 8º da Lei nº 12.546, de 2011, acrescentados pelo art. 25 desta Medida Provisória;
- c) às alíneas de "a" a "s" do inciso I do caput do art. 26; e
- d) ao art. 27; e

III - na data de sua publicação para os demais dispositivos, produzindo efeitos quanto ao art. 22 a partir da entrada em vigor da Lei nº 12.783, de 11 de janeiro de 2013.

Art. 29. Fica revogado o inciso VI do caput do art. 1º da Lei nº 9.074, de 7 de julho de 1995, resguardados os direitos contratuais dos atuais concessionários e permissionários, na data de publicação desta Medida Provisória.

Brasília, 4 de abril de 2013; 192º da Independência e 125º da República.

DILMA ROUSSEFF
GUIDO MANTEGA
FERNANDO DAMATA PIMENTEL
LUIZ ANTÔNIO RODRIGUES ELIAS

5 - Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP)

Para fins de aplicação da substituição da contribuição previdenciária (CPP), as empresas que exercem as atividades mencionadas nos subtópicos III e IV deste Roteiro, conforme suas respectivas vigências, deverão prestar as seguintes informações no SEFIP:

- a) os valores de contribuição previdenciária patronal calculados pelo SEFIP e demonstrados no "Comprovante de Declaração das Contribuições a Recolher à Previdência Social" nas linhas "Empregados/Avulsos" e "Contribuintes Individuais" abaixo do título Empresa deverão ser somados e lançados no Campo "Compensação";
- b) a Guia da Previdência Social (GPS) gerada pelo SEFIP deverá ser desprezada, devendo ser preenchida GPS com os valores efetivamente devidos sobre os fatos geradores declarados em Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP);
- c) os relatórios gerados pelo SEFIP "Relatório de Valor de Retenção", "Relatório de Compensações" e "Relatório de Reembolso" devem ser desprezados e mantidos demonstrativos de origem do crédito para fins de fiscalização e/ou pedido de reembolso/restituição/compensação.

Foi mantida a orientação prevista no Ato Declaratório Executivo CODAC nº 82/2009, em relação às contribuições destinadas a outras entidades e fundos para as empresas de TI e TIC que exportam serviços para o mercado externo.

Fundamentação: arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546/2011, com redação dada pelo art. 45 da Medida Provisória nº 563/2012, arts. 1º e 3º do Ato Declaratório Executivo COSAR nº 93/2011.

5.1 - Atividades concomitantes

Para fins de aplicação da redução da contribuição previdenciária, as empresas que se exercem outras atividades, além das mencionadas nos subtópicos III e IV, conforme suas respectivas vigências, deverão observar, as seguintes regras em relação ao preenchimento do SEFIP:

- a) a diferença relativa à contribuição previdenciária patronal (CPP) entre o valor calculado pelo SEFIP (demonstrados no "Comprovante de Declaração das Contribuições a Recolher à Previdência Social" nas linhas "Empregados/Avulsos" e "Contribuintes Individuais" abaixo do título Empresa) e o valor apurado com base no seguinte cálculo declarado na linha "b" dos subtópicos III.2 e IV.5 deste Roteiro, deverá ser informada no campo "Compensação";
- b) a Guia da Previdência Social (GPS) gerada pelo SEFIP deverá ser desprezada, devendo ser preenchida GPS com os valores efetivamente devidos sobre os fatos geradores declarados em GFIP;
- c) os relatórios gerados pelo SEFIP "Relatório de Valor de Retenção", "Relatório de Compensações" e "Relatório de Reembolso" devem ser desprezados e mantido demonstrativos de origem do crédito para fins de fiscalização e/ou pedido de reembolso/restituição/compensação.

Fundamentação: arts. 7º, 8º e 9º da Lei nº 12.546/2011; com redação dada pelo art. 45 da Medida Provisória nº 563/2012; arts. 2º e 4º do Ato Declaratório Executivo COSAR nº 93/2011.

5.2 - Competência 13

As empresas que gozam da substituição da contribuição previdenciária patronal (CPP) deverão lançar no SEFIP:

- a) em relação ao 13º (décimo terceiro) salário declarado na competência 13 (treze):
 - a.1) no campo "Compensação" - a diferença entre o valor calculado pelo SEFIP e o valor apurado pela empresa.

Fundamentação: art. 6º Ato Declaratório Executivo COSAR nº 93/2011; arts. 1º e 2º do Ato Declaratório Interpretativo RFB nº 42/2011.

6 - Contribuição previdenciária patronal (CPP) sobre o 13º salário

Para o ano de 2011, foram estabelecidas regras específicas no tocante a contribuição previdenciária sobre o 13º salário.

Foi definido que a contribuição previdenciária sobre o 13º salário a cargo da empresa, que naquele ano estava substituída por contribuição sobre o valor da receita bruta, não incidiria sobre o valor de 1/12 (um doze avos) do décimo terceiro salário de segurados empregados e trabalhadores avulsos referente à competência dezembro de 2011.

Em se tratando de empresas que se dedicavam a outras atividades, além da fabricação dos produtos classificados na TIPI era necessário:

a) aplicar a alíquota de 20% (vinte por cento), sobre o valor de 1/12 (um doze avos) do 13º salário de segurados empregados e trabalhadores avulsos, referente à competência dezembro de 2011, reduzindo-se o valor da contribuição a recolher do percentual resultante da razão entre:

- a.1) a receita bruta de atividades não relacionadas à fabricação dos produtos mencionados;
- a.2) a receita bruta total relativa ao mês de dezembro de 2011.

Sobre o saldo do valor do 13º terceiro salário relativo às competências anteriores a dezembro de 2011, incidiu a contribuição previdenciária patronal (CPP) de 20% (vinte por cento), sem considerar a receita bruta auferida pela empresa.

Com a publicação da Medida Provisória nº 563/2012, foi definido que relativamente aos períodos em que a empresa não contribuiu na forma instituída pelos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546/2011 (substituição do INSS patronal pela receita bruta), as contribuições previdenciárias patronais, previstas no art. 22 da Lei nº 8.212/1991 incidirão sobre o décimo terceiro salário, aplicadas de forma proporcional.

Por sua vez, com a publicação da Lei nº 12.715/2012 foi definido que, para fins de cálculo da razão, nos casos de atividades concomitantes, aplicada ao 13º (décimo terceiro) salário, será considerada a receita bruta acumulada nos 12 (doze) meses anteriores ao mês de dezembro de cada ano-calendário.

Fundamentação: art. 22 da Lei nº 8.212/1991; arts. 7º, 8º e art. 9º, § 3º da Lei nº 12.546/2011, com redação alterada pela Medida Provisória nº 563/2012; art. 9º, § 4º da Lei nº 12.546/2011, com redação dada pela Lei nº 12.715/2012; art. 7º do Decreto nº 7.828/2012; arts. 1º e 2º do Ato Declaratório Interpretativo RFB nº 42/2011.

7 - Retenção de 3,5% - Serviços prestados mediante cessão de mão de obra

No caso de contratação de empresas para a execução dos serviços referidos a seguir, mediante cessão de mão de obra, a empresa contratante deverá reter 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços:

- a) empresas que prestam os serviços de tecnologia da informação (TI), tecnologia da informação e comunicação (TIC), *call center* e atividades de concepção, desenvolvimento ou projeto de circuitos integrados;
- b) empresas do setor hoteleiro enquadradas na subclasse 5510-8/01 da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 2.0;
- c) empresas de transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal, intermunicipal em região metropolitana, intermunicipal, interestadual e internacional enquadradas nas classes 4921-3 e 4922-1 da CNAE 2.0.

Esta regra entrou em vigor em agosto de 2012, com exceção das empresas de transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal, intermunicipal em região metropolitana, intermunicipal, interestadual e internacional, enquadradas nas classes 4921-3 e 4922-1 da CNAE 2.0, que entrarão nas regras da desoneração a partir de 1º.1.2013.

Fundamentação: art. 31 da Lei nº 8.212/1991; §§ 4º e 5º do art. 14 da Lei nº 11.774/2008; arts. 7º, "caput" e § 6º, da Lei nº 12.546/2011, com redação dada pela Lei nº 12.715/2012; art. 78 da Lei nº 12.715/2012; § 3º, inciso III do art. 2º do Decreto nº 7.828/2012.

8 - Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF)

As empresas beneficiadas com a substituição da contribuição previdenciária patronal (CPP) deverão:

- a) arrecadar as contribuições a seu cargo até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia;
- b) utilizar o Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF) com um dos seguintes códigos:

Código	Descrição
2985	Contribuição Previdenciária Sobre Receita Bruta - Serviços
2991	Contribuição Previdenciária Sobre Receita Bruta - Indústria
3202	R D Ativa - Contribuição Previdenciária Sobre a Receita Bruta

Fundamentação: "caput" e alínea "b" do inciso I do art. 30 da Lei nº 8.212/1991; art. 9º, inciso III da Lei nº 12.546/2011; art. 1º do Ato Declaratório Executivo CODAC nº 86/2011, com redação dada pelo Ato Declaratório Executivo CODAC nº 47/2012; art. 5º do Ato Declaratório Executivo COSAR nº 93/2011.

9 - Guia da Previdência Social (GPS)

A empresa é obrigada:

- a) a arrecadar a contribuição previdenciária do trabalhador a seu serviço, mediante desconto na remuneração paga, devida ou creditada a este segurado;
- b) recolher o produto arrecadado juntamente com as contribuições a seu cargo (não abrangidas pela substituição prevista na Lei 12.546/2011) até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia.

As contribuições sociais administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) destinadas à Previdência Social e as destinadas às outras entidades ou fundos deverão ser recolhidas por meio de Guia da Previdência Social (GPS), utilizando os códigos de receita constantes no Ato Declaratório Executivo CODAC nº 71/2011.

Fundamentação: "caput" e alínea "b" do inciso I do art. 30 da Lei nº 8.212/1991; art. 1º do Ato Declaratório Executivo CODAC nº 71/2011.

10 - Obrigações acessórias previdenciárias

As empresas beneficiadas pela substituição previstas na Lei nº 12.546/2011 continuam sujeitas ao cumprimento das demais obrigações previstas na legislação previdenciária.

Desse modo, a empresa sem prejuízo do cumprimento de outras obrigações acessórias previstas na legislação previdenciária, está obrigada a:

- a) inscrever, no Regime Geral da Previdência Social (RGPS), os segurados empregados a seu serviço;
- b) inscrever, quando pessoa jurídica, como contribuintes individuais no RGPS, a partir de 1º de abril de 2003, as pessoas físicas contratadas sem vínculo empregatício e os sócios cooperados, no caso de cooperativas de trabalho e de produção, se ainda não inscritos;
- c) elaborar folha de pagamento mensal da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, de forma coletiva por estabelecimento, por obra de construção civil e por tomador de serviços, com a correspondente totalização e resumo geral, nela constando:
- c.1) discriminados, o nome de cada segurado e respectivo cargo, função ou serviço prestado;
 - c.2) agrupados, por categoria, os segurados empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual;
 - c.3) identificados, os nomes das seguradas em gozo de salário-maternidade;
 - c.4) destacadas, as parcelas integrantes e as não integrantes da remuneração e os descontos legais;
 - c.5) indicado, o número de cotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso;
- d) lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições sociais a cargo da empresa, as contribuições sociais previdenciárias descontadas dos segurados, as decorrentes de subrogação, as retenções e os totais recolhidos;
- e) fornecer ao contribuinte individual que lhes presta serviços, comprovante do pagamento de remuneração, consignando a identificação completa da empresa, inclusive com o seu número no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), o número de inscrição do segurado no RGPS, o valor da remuneração paga, o desconto da contribuição efetuado e o compromisso de que a remuneração paga será informada na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) e a contribuição correspondente será recolhida;
- f) prestar à Receita Federal do Brasil (RFB) todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos mesmos, na forma por eles estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização;
- g) exibir à fiscalização da RFB, quando intimada para tal, todos os documentos e livros com as formalidades legais intrínsecas e extrínsecas, relacionados com as contribuições sociais;
- h) informar mensalmente, em GFIP emitida por estabelecimento da empresa, com informações distintas por tomador de serviço e por obra de construção civil, os dados cadastrais, os fatos geradores, a base de cálculo e os valores devidos das contribuições sociais e outras informações de interesse da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), na forma estabelecida no Manual da GFIP;
- i) matricular-se no cadastro do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados da data do início de suas atividades, quando não inscrita no CNPJ;
- j) matricular no cadastro do INSS obra de construção civil executada sob sua responsabilidade, dentro do prazo de 30 (trinta) dias contados do início da execução;
- k) comunicar ao INSS o acidente de trabalho ocorrido com segurado empregado e trabalhador avulso, até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato;
- l) elaborar e manter atualizado Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores;
- m) elaborar e manter atualizado Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) abrangendo as atividades desenvolvidas por trabalhador exposto a agente nocivo existente no ambiente de trabalho e fornecer ao trabalhador, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica deste documento;

n) elaborar e manter atualizadas as seguintes demonstrações ambientais quando exigíveis em razão da atividade da empresa:

nº1) Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, do reconhecimento, da avaliação e do consequente controle da ocorrência de riscos ambientais, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle, devendo ser elaborado e implementado pela empresa, por estabelecimento, nos termos da NR 9, do MTE;

nº2) Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que deverá ser elaborado e implementado pela empresa ou pelo estabelecimento, a partir do PPRA, PGR e PCMAT, com o caráter de promover a prevenção, o rastreamento e o diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive aqueles de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou de danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores, nos termos da NR 7 do MTE.

Fundamentação: art. 9º, inciso V da Lei nº 12.546/2011; art. 47, "caput" e incisos I a IV do art. 291, ambos da Instrução Normativa RFB nº 971/2009; art. 32 da Lei nº 8.212/1991; art. 22 da Lei nº 8.213/1991 e capítulo I, item 5 do Manual da GFIP/SEFIP, para usuários da versão 8.4, aprovado pela Instrução Normativa RFB nº 880/2008; Norma Regulamentadora nº 9; Norma Regulamentadora nº 7.

11 - Escrituração Fiscal Digital das Contribuições incidentes sobre a Receita (EFD-Contribuições)

A Escrituração Fiscal Digital da Contribuição para o PIS/Pasep e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) - (EFD-PIS/Cofins), passou a denominar-se Escrituração Fiscal Digital das Contribuições incidentes sobre a Receita (EFD-Contribuições), a qual obedecerá ao disposto na Instrução Normativa RFB nº 1.252/2012, devendo ser observada pelos contribuintes da:

- a) Contribuição para o PIS/Pasep;
- b) Cofins;
- c) Contribuição previdenciária incidente sobre a receita bruta.

Fundamentação: art. 7º da Lei nº 12.546/2011; art. 2º da Instrução Normativa RFB nº 1.252/2012; Ato Declaratório Executivo nº 20/2012.

12 - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF)

A DCTF também deverá conter informações relacionadas à Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB).

Fundamentação: arts. 7º da Lei nº 12.546/2011; art. 6º da Instrução Normativa RFB nº 1.110/2010, alterada pela Instrução Normativa RFB nº 1.258/2012; Ato Declaratório Executivo nº 99/2011.

13 - Comissão Tripartite de Acompanhamento e Avaliação da Desoneração da Folha de Pagamentos (CTDF)

Foi instituída a Comissão Tripartite de Acompanhamento e Avaliação da Desoneração da Folha de Pagamentos (CTDF), formada por representantes do Governo Federal, dos trabalhadores e empresários.

A Comissão desenvolverá as atividades de acompanhamento e avaliação da efetividade da desoneração tributária da folha de pagamentos nos setores beneficiados, com base nos seus impactos econômicos, podendo considerar a geração de emprego e renda, a formalização do trabalhador, a competitividade, a arrecadação tributária, o desenvolvimento setorial, a capacitação e a inovação tecnológica.

A CTDF terá caráter temporário, em consonância ao período de vigência da desoneração tributária da folha de pagamentos.

Fundamentação: art. 10 da Lei nº 12.546/2011; arts. 1º e 2º do Decreto nº 7.711/2012.

14 - Empresas optantes pelo Simples Nacional

As regras da desoneração da folha de pagamento **não se aplicam** para as empresas optantes pelo Simples Nacional, pois estas já usufruem de outra substituição do INSS patronal, conforme enquadramento nos anexos da Lei Complementar nº 123/2006.

Caso a empresa tenha interesse em usufruir da desoneração da folha de pagamento, deverá solicitar sua exclusão do Simples Nacional.

A Receita Federal do Brasil (RFB) confirma referido posicionamento através do Processo de Consulta nº 70/2012:

Processo de Consulta nº 70/12

Órgão: Superintendência Regional da Receita Federal - SRRF / 6a. Região Fiscal

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias.

Ementa: CONTRIBUIÇÃO SUBSTITUTIVA. EMPRESAS OPTANTES PELO SIMPLES NACIONAL. NÃO APLICAÇÃO. 1. Às empresas optantes pelo Simples Nacional, cujos segmentos tenham sido contemplados pelo art. 7º da Medida Provisória nº 540, de 2011, e pelo art. 7º da Lei nº 12.546, de 2011, não se aplica o regime substitutivo de desoneração da folha de salários. 2. Havendo interesse da pessoa jurídica de recolher as contribuições na forma do regime substitutivo, ela deverá solicitar sua exclusão do Simples Nacional, considerando que não é possível a utilização de regime misto, com incidência, concomitante, da Lei Complementar nº 123, de 2006, e das normas que regulam o regime substitutivo de desoneração da folha de pagamento.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Constituição Federal de 1988, art. 195, § 13; Medida Provisória nº 540, de 2011, art. 7º; Medida Provisória nº 563, de 2012, art. 45; Lei nº 12.546, de 2011, art. 7º; Lei nº 8.212, de 1991, art. 22, I e III; Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 18; Resolução Comitê Gestor do Simples Nacional nº 94, de 2011, art. 16.

MÁRIO HERMES SOARES CAMPOS – Chefe

Data da Decisão: 27.06.2012 02.07.2012) – 1068449

Optantes do SIMPLES Anexo IV - Contribuições Sociais Previdenciárias –Solução de Consulta nº 35/2013

EMENTA: CONTRIBUIÇÃO SUBSTITUTIVA. EMPRESAS OPTANTES PELO SIMPLES NACIONAL. ANEXOS I E III. NÃO CABIMENTO. 1. Às empresas optantes pelo Simples Nacional tributadas na forma dos Anexos I e III da Lei Complementar nº 123, de 2006, não se aplica a contribuição previdenciária substitutiva incidente sobre a receita bruta prevista na Lei nº 12.546, de 2011. 2. Essa contribuição, porém, é devida pelas microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional que recolhem com fundamento no § 5º-C do art. 18 da Lei Complementar nº 123, de 2006 (Anexo IV), desde que a atividade exercida esteja inserida entre aquelas alcançadas pela contribuição substitutiva e sejam atendidos os limites e as condições impostos pela Lei nº 12.546, de 2011, para sua incidência. Reforma da Solução de Consulta SRRF06/Disit nº 70/2012.

Fundamentação: arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546/2011, alterados pela Lei nº 12.715/2012; Processo de Consulta RFB nº 70/2012.

II . As Súmulas do TST – Resolução 185/2012, de 25,26 e 27.09.2012

O TST (Tribunal Superior do Trabalho) revisou vários entendimentos sobre as normas trabalhistas, gerando assim novas maneiras de aplicar as regras legais já existentes (Resolução TST 185/2.012). Veja abaixo as principais mudanças:

GESTANTES

Garante a estabilidade de emprego para empregadas gestantes em contratos temporários, inclusive contrato de experiência (90 dias), estabilidade esta que até o momento não era aplicada. O empregador terá que garantir o emprego até o final da gestação e assegurar a estabilidade de cinco meses ou de acordo com o que determina a Convenção Coletiva de trabalho de cada categoria, que é o caso de Professoras e Auxiliares, onde a estabilidade é de 60 dias após o retorno do afastamento.

AFASTADOS PELO INSS

A nova súmula garante ao empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso em virtude de auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez o direito à manutenção do plano de saúde ou assistência médica por parte do empregador

CELULARES (instrumentos informatizados)

Ficou determinado que o empregado que estiver submetido ao controle do empregador por meio de instrumentos telemáticos e informatizados – como celulares e tablets – aguardando, em regime de escala, um chamado para o serviço durante seu período de descanso, tem direito ao adicional de sobreaviso onde a hora será o equivalente a um terço de sua hora normal de trabalho.

ACIDENTADOS

Empregado vítima de acidente de trabalho terá direito a permanecer no emprego, por pelo menos um ano após a sua recuperação. Mesmo nos casos de trabalhadores temporários e contrato de trabalho por tempo determinado, terão a garantia provisória de emprego.

AVISO PRÉVIO

Com relação ao novo aviso prévio proporcional (a cada ano trabalhador, três dias a mais de aviso), previsto na Lei 12.506/2011, ficou garantido que sua aplicação só atinge as rescisões assinadas após a entrada em vigor da lei, o que dá uma segurança maior para as empresas.

DOENÇA GRAVE

Foi decidido que, quando um empregado portador de doença grave, como HIV, for demitido e alegar preconceito, caberá ao empregador comprovar que não o dispensou em razão do seu estado de saúde. Se comprovado o preconceito esse empregado tem, em princípio, direito à reintegração no emprego, sendo nula sua demissão.

JORNADA 12x36

O TST também entendeu que a jornada conhecida como jornada 12x36 horas – em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36 horas – muito comum em hospitais – só será permitida mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Quando permitida nestes termos fica assegurada a remuneração em dobro nos feriados trabalhados e o empregado não terá direito ao pagamento de adicional referente ao trabalho prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Estas alterações serviram para pacificar diversos pontos que estavam sendo discutido pela Justiça do Trabalho, trazendo uma maior segurança jurídica para assuntos que não possuíam uma conclusão definida.

Íntegra:

Tribunal Superior do Trabalho – Resolução nº 185 de 14.09.2012 D.E.J.T - 25.09.2012

- I - Altera a redação do item VI da Súmula n.º 6.
- II - Altera a redação da Súmula n.º 10.
- III - Altera a redação da Súmula n.º 124.
- IV - Cancela o item II e confere nova redação à Súmula n.º 221.
- V - Acrescenta adendo à Súmula n.º 228.
- VI - Altera a redação do item III da Súmula n.º 244.
- VII - Altera a redação da Súmula n.º 277.
- VIII - Altera a redação do item IV da Súmula n.º 337.
- IX - Insere o item III na Súmula n.º 378.
- X - Altera a redação do item I da Súmula n.º 369.
- XI - Altera a redação da Súmula n.º 385.
- XII - Altera a redação da Súmula n.º 428.
- XIII - Altera a redação da Súmula n.º 431.
- XIV - Converte a Orientação Jurisprudencial n.º 73 da SBDI-2 em Súmula.
- XV - Converte a Orientação Jurisprudencial n.º 52 da SBDI-1 em Súmula e insere o item II à redação.
- XVI - Converte as Orientações Jurisprudenciais n.os 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1 em Súmula.
- XVII - Edita as súmulas n.os 438, 439, 440, 441, 443 e 444.
- XVIII - Converte a Orientação Jurisprudencial n.o 352 da SBDI-1 em Súmula.
- XIX - Cancela as Súmulas nº 136 e 343.

O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, em sessão extraordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Ministro João Oreste Dalazen, Presidente do Tribunal, presentes os Ex.mos Srs. Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Vice-Presidente, Antônio José de Barros Levenhagen, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Carlos Alberto Reis de Paula, Ives Gandra da Silva Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva, Emmanoel Pereira, Lelio Bentes Corrêa, Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Maria de Assis Calsing, Dora Maria da Costa, Pedro Paulo Teixeira Manus, Fernando Eizo Ono, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Márcio Eurico Vitral Amaro, Walmir Oliveira da Costa, Maurício Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Alves Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, Alexandre de Souza Agra Belmonte, e o Ex.mo Sr. Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luis Antônio Camargo de Melo,

RESOLVE

I – Alterar a redação do item VI da Súmula 6, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000). II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex -Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982) III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003) IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com

situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970) V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980) VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto. VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003) VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977) IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

II – Alterar a redação da Súmula 10, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 10. PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. TÉRMINO DO ANO LETIVO OU NO CURSO DE FÉRIAS ESCOLARES. AVISO PRÉVIO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.

III – Alterar a redação da Súmula 124, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 124. BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) I – O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será: a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT; b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT. II – Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor: a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT; b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

IV – Cancelar o item II e conferir nova redação à Súmula n.º 221, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 221. RECURSO DE REVISTA. VIOLAÇÃO DE LEI. INDICAÇÃO DE PRECEITO (cancelado o item II e conferida nova redação na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) A admissibilidade do recurso de revista por violação tem como pressuposto a indicação expressa do dispositivo de lei ou da Constituição tido como violado.

V - Acrescentar à Súmula n.º 228 o adendo “Súmula cuja eficácia está suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal”, conforme texto a seguir:

SÚMULA N.º 228. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008) - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008. Súmula cuja eficácia está suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

VI - Alterar a redação do item III da Súmula n.º 244, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 244. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). II. A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

VII - Alterar a redação da Súmula n.º 277, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 277. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

VIII - Alterar a redação do item IV da Súmula n.º 337, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 337. COMPROVAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. RECURSOS DE REVISTA E DE EMBARGOS (redação do item IV alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) I - Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente: a) Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foi publicado; e b) Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, demonstrando o conflito de teses que justifique o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso. II - A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores. III - A mera indicação da data de publicação, em fonte oficial, de aresto paradigma é inválida para comprovação de divergência jurisprudencial, nos termos do item I, "a", desta súmula, quando a parte pretende demonstrar o conflito de teses mediante a transcrição de trechos que integram a fundamentação do acórdão divergente, uma vez que só se publicam o dispositivo e a ementa dos acórdãos. IV - É válida para a comprovação da divergência jurisprudencial justificadora do recurso a indicação de aresto extraído de repositório oficial na internet, desde que o recorrente: a) transcreva o trecho divergente; b) aponte o sítio de onde foi extraído; e c) decline o número do processo, o órgão prolator do acórdão e a data da respectiva publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

IX – Inserir o item III na Súmula n.º 378, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 378. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91 (inserido o item III) I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997) II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

X - Alterar a redação do item I da Súmula n.º 369, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 369. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da

candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho. II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes. III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

XI - Alterar a redação da Súmula n.º 385, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 385. FERIADO LOCAL. AUSÊNCIA DE EXPEDIENTE FORENSE. PRAZO RECURSAL. PRORROGAÇÃO. COMPROVAÇÃO. NECESSIDADE. ATO ADMINISTRATIVO DO JUÍZO “A QUO” (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) I – Incumbe à parte o ônus de provar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local que autorize a prorrogação do prazo recursal. II – Na hipótese de feriado forense, incumbirá à autoridade que proferir a decisão de admissibilidade certificar o expediente nos autos. III – Na hipótese do inciso II, admite-se a reconsideração da análise da tempestividade do recurso, mediante prova documental superveniente, em Agravo Regimental, Agravo de Instrumento ou Embargos de Declaração.

XII – Alterar a redação da Súmula 428, que passará a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 428. SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

XIII – Alterar a redação da Súmula 431, nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 431. SALÁRIO-HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (ART. 58, CAPUT, DA CLT). 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200 (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora.

XIV - Converter a Orientação Jurisprudencial n.º 73 da SBDI-2 em Súmula, nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 435. ART. 557 DO CPC. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA AO PROCESSO DO TRABALHO (conversão da Orientação Jurisprudencial n.º 73 da SBDI-2 com nova redação) Aplica-se subsidiariamente ao processo do trabalho o art. 557 do Código de Processo Civil.

XV - Converter a Orientação Jurisprudencial n.º 52 da SBDI-1 em Súmula e inserir o item II à redação da Súmula, nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 436. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. PROCURADOR DA UNIÃO, ESTADOS, MUNICÍPIOS E DISTRITO FEDERAL, SUAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS. JUNTADA DE INSTRUMENTO DE MANDATO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 52 da SBDI-I e inserção do item II à redação) I - A União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas, quando representadas em juízo, ativa e passivamente, por seus procuradores, estão dispensadas da juntada de instrumento de mandato e de comprovação do ato de nomeação. II - Para os efeitos do item

anterior, é essencial que o signatário ao menos declare-se exercente do cargo de procurador, não bastando a indicação do número de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil.

XVI - Converter as Orientações Jurisprudenciais nº 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1 em Súmula, nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 437. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais n.os 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

XVII – Editar as súmulas nº 438, 439, 440, 441, 443 e 444, nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 438. INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA. O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

SÚMULA N.º 439. DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

SÚMULA N.º 440. AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA. Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

SÚMULA N.º 441. AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE. O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

SÚMULA N.º 442. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECURSO DE REVISTA FUNDAMENTADO EM CONTRARIEDADE A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. INADMISSIBILIDADE. ART. 896, § 6º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 9.957, DE 12.01.2000 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 352 da SBDI-1) Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de revista está limitada à demonstração de violação direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, não se admitindo o recurso por contrariedade a Orientação Jurisprudencial deste Tribunal (Livro II, Título II, Capítulo III, do RITST), ante a ausência de previsão no art. 896, § 6º, da CLT.

SÚMULA N.º 443. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

SÚMULA N.º 444. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

XVIII - Converter a Orientação Jurisprudencial n.º 352 da SBDI-1 em Súmula, nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 442. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECURSO DE REVISTA FUNDAMENTADO EM CONTRARIEDADE A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. INADMISSIBILIDADE. ART. 896, § 6º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 9.957, DE 12.01.2000 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 352 da SBDI-1) Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de revista está limitada à demonstração de violação direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, não se admitindo o recurso por contrariedade a Orientação Jurisprudencial deste Tribunal (Livro II, Título II, Capítulo III, do RITST), ante a ausência de previsão no art. 896, § 6º, da CLT.

XIX – Cancelar as Súmulas n.ºs 136 e 343:

SÚMULA N.º 136. JUIZ. IDENTIDADE FÍSICA. (cancelada) Não se aplica às Varas do Trabalho o princípio da identidade física do juiz (ex-Prejulgado nº 7). SÚMULA N.º 343. BANCÁRIO. HORA DE SALÁRIO (cancelada) O bancário sujeito à jornada de 8 (oito) horas (art. 224, § 2º, da CLT), após a CF/1988, tem salário-hora calculado com base no divisor 220 (duzentos e vinte), não mais 240 (duzentos e quarenta).

Brasília, 14 de setembro de 2012.

Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

III – Aviso Prévio Proporcional - Nova Legislação

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, de 05.10.1988

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família para os seus dependentes;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;**
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural; (Revogado pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT
Decreto-Lei nº 5.452, de 1º.05.1943

CAPÍTULO VI

DO AVISO PRÉVIO

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

~~I – 3 dias, se o empregado receber, diariamente, o seu salário;~~

~~II – 8 dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;~~

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta. (Parágrafo incluído pela Lei nº 7.108, de 5.7.1983)

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001)

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001)

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983)

Art. 489 - Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Art. 490 - O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491 - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Lei nº 12.506, de 11.10.2011 – DOU 13.10.2011

Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de outubro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

Notícias do Supremo Tribunal Federal - STF

Quarta-feira, 22 de junho de 2011

STF admite fixar aviso prévio proporcional ao tempo de serviço

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) suspendeu, nesta quarta-feira, o julgamento de quatro Mandados de Injunção (MI) cujos autores reclamam o direito assegurado pelo artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal (CF), de “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.

Os mandados foram impetrados diante da omissão do Congresso Nacional que, após a promulgação da CF de 1988, ainda não regulamentou o dispositivo.

O julgamento foi suspenso depois que o relator, ministro Gilmar Mendes, se pronunciou pela procedência das ações. Por sugestão do próprio relator, entretanto, o Plenário decidiu pela suspensão do julgamento para que se possa examinar a explicitação do direito pleiteado, nos casos concretos em exame. Dentre o manancial a ser pesquisado, há experiências de outros países, recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, também, projetos em tramitação no Congresso Nacional, propondo a regulamentação do dispositivo constitucional.

Durante os debates em torno dos processos – os Mandados de Injunção 943, 1010, 1074 e 1090 -, os ministros observaram que a Suprema Corte deveria manter o avanço em relação a decisões anteriores de omissão legislativa, em que apenas advertiu o Congresso Nacional sobre a necessidade de regulamentar o respectivo dispositivo invocado, e adotar uma regra para o caso concreto, até mesmo para estimular o Poder Legislativo a votar uma lei regulamentadora.

Foram citados dois precedentes em que o STF, com base em parâmetros já existentes, estabeleceu regras para vigerem enquanto não houver regulamentação legislativa. O primeiro deles foi o MI 721, relatado pelo ministro Marco Aurélio. Diante da omissão legislativa relativa ao parágrafo 4º do artigo 40 da CF, que confere o direito à contagem diferenciada do tempo de serviço em decorrência de atividade em trabalho insalubre, a Corte adotou como parâmetro, para a aposentadoria de uma trabalhadora que atuava em condições de insalubridade, o sistema do Regime Geral de Previdência Social (artigo 57 da Lei 8.213/1991), que dispõe sobre a aposentadoria especial na iniciativa privada.

No segundo caso, o MI 708, relatado pelo ministro Gilmar Mendes, a Suprema Corte solucionou a omissão legislativa quanto ao direito de greve no serviço público, determinando a aplicação das regras vigentes para o setor privado (Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989), no que couber, até regulamentação do dispositivo constitucional (artigo 37, inciso VII, da CF).

Propostas

No início dos debates, o ministro Luiz Fux apresentou propostas para uma solução concreta nos casos em discussão. Ele sugeriu a conjugação do dispositivo constitucional com o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que admite a aplicação do direito comparado, quando da existência de lacuna legislativa.

Nesse sentido, ele citou que uma recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a extinção da relação de trabalho sugere o direito a um aviso prévio razoável ou a uma indenização compensatória.

O ministro Luiz Fux relatou, neste contexto, experiências da Alemanha, Dinamarca e Suíça, onde o aviso prévio pode chegar a entre três e seis meses, dependendo da duração do contrato de trabalho e da idade do trabalhador; na Itália, pode chegar a quatro meses.

Já o ministro Marco Aurélio sugeriu que, além do direito a aviso prévio de 30 dias, sejam acrescentados 10 dias por ano. Assim, ao cabo de 30 anos - caso do autor do MI 943, demitido de seu emprego após 30 anos de serviço -, teria direito a 300 dias de aviso prévio, a serem por ele cumpridos, ou então indenizados.

O presidente da Corte, ministro Cezar Peluso, sugeriu a indenização de um salário-mínimo a cada cinco anos, adicionalmente ao direito mínimo a 30 dias de aviso prévio.

Por seu turno, o ministro Ricardo Lewandowski observou que há um projeto do senador Paulo Paim (PT-RS) em tramitação no Congresso Nacional.

Essas propostas, entretanto, esbarraram na objeção do ministro Marco Aurélio, segundo o qual elas não guardam a proporcionalidade prevista no artigo 7º, inciso XXI, da CF.

Parâmetros

Ao sugerir a suspensão dos debates para aprofundar os estudos sobre o tema, o ministro Gilmar Mendes observou que qualquer solução para os casos concretos hoje debatidos acabará se projetando para além deles. “As fórmulas aditivas passam também a ser objeto de questionamentos”, afirmou, ponderando que o Poder com legitimidade para regulamentar o assunto é o Congresso Nacional.

CARTILHA DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

FENACON - Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas

A FENACON, através de sua assessoria jurídica trabalhista, a Flávio Obino Fº Advogados Associados, edita mais uma Cartilha com o objetivo de orientar o empresário brasileiro e contribuir para a discussão doutrinária.

01 – O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço está previsto na Constituição Federal?

R – A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXI, assegura como direito dos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

02 – A lei estabelecia aviso prévio proporcional ao tempo de serviço?

R – Não. A regra prevista no art. 487 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecia que não havendo prazo contratualmente estipulado, a parte que, sem justo motivo, quisesse rescindir o contrato, deveria avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de trinta dias.

03 – A Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011 (DOU de 13 de outubro de 2011), instituiu aviso prévio proporcional ao tempo de serviço em que termos? Os empregados com menos de um ano de contrato terão aviso proporcional aos meses de serviço?

R – O aviso prévio referente a empregado que conte com até um ano de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias; acrescido de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um período máximo de até 90 (noventa) dias. A regra vale a partir da publicação da lei, ou seja, a partir de 13 de outubro de 2011. A nova lei refere a concessão de aviso prévio “na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa” dando a falsa idéia de que o empregado com menos de um ano terá aviso prévio em período inferior a 30 (trinta) dias. A expressão “proporção” deve ser lida como sinônimo de “dimensão”. De toda a forma, caso a intenção tivesse sido estabelecer aviso prévio proporcional ao tempo de serviço em prazo inferior a trinta dias o dispositivo seria flagrantemente inconstitucional em caso de aviso prévio dado pelo empregador, por afronta direta da regra prevista no inciso XXI do art. 7º da Carta Magna, que estabelece o aviso prévio de no mínimo trinta dias como direito do trabalhador.

04 – A nova regra também vale para os empregados domésticos?

R – O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é extensivo aos domésticos, na forma da lei, conforme expressa disposição da Constituição Federal. Ocorre, entretanto, que a regulamentação do direito foi feita através de alteração do aviso prévio previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, que não se aplica aos empregados domésticos (art. 2º do Decreto nº 71.885/73). Os direitos dos empregados domésticos estão expressos na Lei nº 5.859/72 que não sofreu alteração. A matéria é discutível, mas examinando-se o conjunto de normas concluímos pela necessidade de previsão em lei específica para que o empregado doméstico passe a ter direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Registramos, como contribuição, decisões de tribunais contrárias ao nosso entendimento no sentido de que as regras previstas na CLT, por analogia, também devam ser aplicadas aos domésticos.

05 – Um empregado com um ano é dez meses de empresa terá direito a aviso prévio de quantos dias? E um com dez anos?

R – A nova lei permite duas diferentes leituras para definir como se deve proceder para a contagem do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. A primeira no sentido de que além do período de 30 (trinta) dias previsto na CLT para contratos de trabalho de até um ano de serviço são devidos mais 3 (três) dias adicionais para cada novo ano de serviço prestado. A segunda leitura é de que contratos com um ano ou mais importam em 3 (três) dias de aviso prévio por ano de trabalho, além dos 30 (trinta) dias que já estavam garantidos. Na primeira hipótese um empregado com um ano e dez meses terá direito apenas a 30 (trinta) dias de aviso prévio, pois não terá completado um segundo ano de serviço para a mesma empresa que garantiria período adicional de 3 (três) dias. Pela segunda leitura o aviso prévio seria de 33 (trinta e três) dias, pois o contrato é de mais de um ano garantindo mais 3 (três) dias além dos 30 (trinta) dias referentes aos contratos de até um ano. Entendemos que na interpretação da lei deva prevalecer a real intenção do legislador que foi a de adicionar mais 3 (três) dias de aviso prévio para cada ano de serviço prestado além do primeiro. Frise-se que a lei não prevê proporcionalidade de dias quando não completo integralmente o ano de serviço. Assim, o empregado com dez anos, ao contrário do que pode parecer ao observador menos atento, não terá direito a 60 (sessenta) dias de aviso prévio, mas a 57 (cinquenta e sete) dias - 30 (trinta) dias referentes ao primeiro ano, acrescidos de outros 27 dias relativos aos outros nove anos de serviço ($9 \times 3 = 27$).

06 - O próprio período de aviso prévio deve ser computado como tempo de serviço para fins de enquadramento e definição do aviso proporcional ao tempo de serviço? Um empregado que quando da comunicação da resolução tinha quatro anos e onze meses de empresa terá aviso prévio de 39 (trinta e nove) dias ou de 42 (quarenta e dois) dias?

R - O período de aviso prévio, trabalhado ou indenizado, se projeta no tempo com efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré aviso (salários, reflexos e verbas rescisórias). Desta forma, não é computado para definição do próprio aviso proporcional ao

tempo de serviço, que deve ser calculado considerando-se apenas o tempo de serviço transcorrido até a data da comunicação da resolução do contrato. Assim, o aviso prévio será de 39 (trinta e nove) dias. Discussão semelhante ocorria antes da Constituição Federal de 1988. Os empregados que recebiam salário por semana, com menos de doze meses de serviço na empresa, tinham aviso prévio de oito dias. O fato do aviso de oito dias projetar o contrato para além de um ano, não lhes garantia o período de 30 (trinta) dias de aviso prévio. O tempo a ser considerado para o cálculo do aviso prévio é o transcorrido até o dia da comunicação.

07 – O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é devido apenas nos casos em que a resolução do contrato é de iniciativa do empregador?

R – Não. A lei não faz nenhuma distinção. Assim, caso a iniciativa seja do empregado também terá que avisar a sua resolução em prazo que respeite a proporcionalidade ao tempo de serviço. Merece registro posicionamento em sentido contrário manifestado pelo Deputado Federal Arnaldo Faria de Sá, que foi o relator do Projeto de Lei na Câmara dos Deputados.

08 – O empregado tem direito de trabalhar no período de aviso prévio ou o empregador pode optar por indenizar o período? Caso o empregador indenize o período, em que momento deverá ser feito o pagamento?

R – Não houve qualquer alteração neste aspecto. O empregador, mesmo tendo o empregado interesse de manter a prestação do serviço, poderá optar pelo desligamento imediato, indenizando o período correspondente. No caso de indenização do período de aviso prévio, as verbas rescisórias devem ser satisfeitas até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Quando for trabalhado, as verbas rescisórias serão pagas até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato.

09 – Existem convenções coletivas que estabelecem que os empregadores poderão exigir de seus empregados o cumprimento do aviso prévio sem comparecimento ao trabalho. Muda alguma coisa com a nova lei?

R – A atual jurisprudência tem considerado o cumprimento do aviso prévio sem comparecimento ao trabalho como um castigo imposto ao empregado e tem equiparado a situação à dispensa do cumprimento do mesmo, o que acaba por obrigar o empregador a pagar as verbas rescisórias até o décimo dia contado da data da notificação da demissão. Neste sentido a OJ nº 14 da SDI1 do TST.

10 – O art. 488 da CLT estabelece que o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo de aviso prévio, será reduzido de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral. Esta regra foi alterada?

R – A redução somente vale nos casos de rescisão por iniciativa do empregador. Quando for promovida pelo empregado não há a redução. A regra da CLT não guarda relação com o prazo do aviso prévio, assim se o aviso dado pelo empregador for de 45 (quarenta e cinco) dias, durante todo o período será devida a redução de duas horas, sem prejuízo do salário integral. Conforme entendimento predominante do TST, durante o aviso prévio, é ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho pelo pagamento das horas correspondentes.

11 – Subsiste a possibilidade do empregado trabalhar sem a redução de duas horas diárias, podendo faltar ao serviço por sete dias corridos sem prejuízo do salário integral?

R – Esta alternativa foi incluída na CLT pela Lei nº 7.093/83 e guarda proporcionalidade com o período de 30 (trinta) dias (era de um dia nos casos de aviso prévio de oito dias, que existia antes da vigência da Constituição Federal de 1988). A nova lei silencia quanto ao aumento do período, assim, entendemos que a opção continua sendo de duas horas diárias ou sete dias corridos de trabalho, mesmo que o aviso prévio seja em período superior a 30 (trinta) dias.

12 – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo? O desconto poderá ser feito

em relação as verbas salariais e indenizatórias? Existe algum limite?

R – Sim. O direito de desconto permanece intocado. Não tendo sido dado o aviso, o empregador poderá descontar os salários correspondentes ao período, inclusive o proporcional ao tempo de serviço, do salário e das verbas rescisórias por ocasião do pagamento. Caso o valor correspondente seja superior ao dos créditos trabalhistas, a rescisão será negativa, podendo a empresa exigir o pagamento da parcela, inclusive em ação trabalhista.

13 – O aviso prévio, mesmo indenizado, computa-se integralmente como tempo de serviço. Que data deve constar no termo rescisório como de final de contrato?

R – O contrato de trabalho se projeta até a data final do período de aviso prévio, considerado, inclusive, os dias adicionais proporcionais ao tempo de serviço. Esta data deve constar no termo de rescisão, bem como na CTPS como data de saída.

14 – Empregado com data-base em novembro, pré-avisado da rescisão contratual em 29 de setembro, tendo direito a 33 (trinta e três) dias de aviso prévio, perceberá a indenização adicional a que refere o art. 9º da Lei nº 7.238/84 (mês em vermelho)?

R – Não. Como a data final de seu contrato será em novembro, ou seja, depois do trintídio que antecede a data base, não terá direito a indenização adicional, mas as suas parcelas rescisórias serão calculadas considerando-se o reajuste salarial ocorrido na data base. Se o empregado tivesse direito a apenas 30 dias de aviso prévio, a data final do contrato seria em outubro, fazendo, assim, jus a indenização adicional.

15 – Empregado que estivesse trabalhando na empresa no dia 13 de outubro de 2011, faltando alguns dias para completar o prazo de 30 (trinta) dias de aviso prévio, caso tenha mais de dois anos de empresa, terá direito ao período adicional de aviso prévio?

R – Como referido acima, o período de aviso prévio, trabalhado ou indenizado, se projeta no tempo e é considerado para todos os efeitos legais. No caso específico, contudo, o período de aviso prévio obedece ao previsto na lei vigente na época da comunicação, tendo o ato jurídico se perfectibilizado por completo antes da vigência da nova lei, que não pode retroagir para disciplinar situação passada. Mesmo que o contrato seja resiliado na vigência da nova lei vale a regra vigente por ocasião da comunicação da despedida, ou seja, de trinta dias, não tendo o empregado ou empregador que conceder a outra parte período adicional de aviso prévio.

16 – As partes poderão estabelecer disposição específica de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço em convenção ou acordo coletivo de trabalho? Estas normas prevalecem sobre a nova regra legal?

R – A Constituição Federal reconhece validade aos ajustes coletivos de trabalho, admitindo, inclusive, a flexibilização de regras previstas no ordenamento jurídico. No caso específico, dependendo da iniciativa do rompimento da relação, o cumprimento do aviso prévio ou mesmo sua indenização podem ser prejudiciais tanto ao empregado como ao empregador. Desta forma, em que pese tratar-se de matéria polêmica, entendemos que existe espaço para que as partes estabeleçam regra diversa da prevista em lei, desde que respeitado o período mínimo de 30 (trinta) dias.

17 – Atualmente as cláusulas mais comuns em convenções coletivas são aquelas que estabelecem prazo maior de aviso prévio para empregados com pelo menos cinco anos de empresa e que tenham 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade. Este tipo de cláusula substitui a regra prevista na nova lei? Deve ser considerada para o empregado a garantia convencional e acima dela calcular o adicional proporcional ao tempo de serviço?

R – Este tipo de cláusula não tem como objetivo ajustar a norma geral à realidade categorial. Trata-se de benefício ao empregado nos casos de iniciativa do rompimento do contrato de trabalho pelo empregador. Com a edição da nova lei as normas devem ser compatibilizadas. Vamos imaginar que a regra seja de 60 (sessenta) dias de aviso prévio para quem tem mais de cinco anos de empresa. Se o empregado tem exatos cinco anos e a iniciativa é do empregador,

o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias (norma categorial), período maior do que os 42 (quarenta e dois) dias (30+4x3) previsto na nova lei. Caso o empregado tenha 15 (quinze) anos de empresa, prevalecerá a nova regra que garante 72 (setenta e dois) dias de aviso prévio (30+14x3). Absurda a idéia de cumular os dois benefícios, ou seja, de garantir 60 (sessenta) dias em substituição aos 30 (trinta) dos empregados com até um ano e acrescer período proporcional ao tempo de serviço na forma do parágrafo único do art. 1º da Lei nº 12.506/11.

18 – O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço foi garantido como direito do trabalhador na Constituição Federal, promulgada em novembro de 1988. Como foi somente agora regulamentado, os empregados demitidos antes da vigência da lei poderão pleitear algum tipo de indenização?

R – Conforme notícias estampadas nos principais jornais do país, já existe uma mobilização das centrais de trabalhadores que estão orientando seus filiados para que ingressem com ações pedindo o aviso prévio proporcional nos casos de demissões ocorridas antes da vigência da nova lei. O direito de ação está assegurado. De outra banda, o STF está examinando a matéria em mandados de injunção, existindo a possibilidade de que algum direito venha a ser reconhecido. Caso a situação não se altere, a tendência é que estas ações (não são incomuns) continuem sendo julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, conforme entendimento assentado na OJ nº 84 da SDI1 do TST (dispositivo constitucional não era auto-aplicável antes da edição da nova lei). A respeito da matéria assim se pronunciou recentemente o Ministro Presidente do TST João Orestes Dalazen: “A lei ordinária não pode retroagir para incidir sobre situações jurídicas anteriores à sua criação. Na ausência dessa norma, a situação foi regulada por leis anteriores a esta, no caso a própria Consolidação das Leis Trabalhistas, e é uma situação consolidada e constituída que não pode ser apanhada pela lei nova”.

19 – São comuns cláusulas em convenções coletivas de trabalho estabelecendo que caso o empregado comprove a obtenção de novo emprego no curso do aviso prévio dado pelo empregador terá ele direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias. A nova lei modifica esta prática convencional?

R – O TST, na forma da Súmula nº 276, entende o direito ao aviso prévio como irrenunciável pelo empregado, e que o pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor. A exceção é quando o empregado comprova a obtenção de novo emprego. A cláusula convencional referida na pergunta é perfeitamente compatível com as regras gerais a respeito do aviso prévio e com o entendimento predominante do TST, não sofrendo qualquer modificação em decorrência da nova regra.

20 – O empregador pode dispensar o empregado do cumprimento do restante do aviso prévio sem desconto dos dias referentes em casos em que não exista previsão em norma convencional?

R – Sendo o aviso dado pelo empregado, o empregador poderá dispensar o seu cumprimento, prática esta bastante comum. Caso o aviso tenha sido de iniciativa do empregador, a dispensa do cumprimento e do pagamento somente ocorrerão no caso de comprovação pelo empregado da obtenção de novo emprego.

21 – Durante o período de cumprimento do aviso prévio a rescisão pode ser anulada?

R – A rescisão somente se opera após decorrido todo o período de aviso prévio, assim, qualquer uma das partes (empregado e empregador) poderá reconsiderar o ato, sendo facultado a outra parte aceitar ou não. Caso seja aceito, o contrato continuará vigorando, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

22 – Quais são as consequências da prática de ato que justifique a rescisão imediata do contrato, por qualquer das partes, durante o prazo de aviso prévio?

R – O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida. De

outra parte, o empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo, bem como às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

23 – Em caso de culpa recíproca em situações de aviso prévio superior a 30 (trinta) dias o empregado tem direito a que indenização?

R – O empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio - inclusive do período superior a 30 (trinta) dias -, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

24 – Eventuais períodos em que o contrato de trabalho esteve suspenso são computados para efeito de cálculo do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço? Um empregado que trabalhou por dez meses e acometido por doença ficou três anos em benefício previdenciário terá direito a que período de aviso prévio?

R – Quando ocorre a suspensão do contrato de trabalho o período de paralisação não é computado no tempo de serviço efetivo do trabalhador para a aquisição de vantagens previstas em lei e vinculadas a esse tempo. Durante o período de suspensão o vínculo jurídico é mantido, mas o contrato não produz qualquer efeito. As únicas exceções são aquelas previstas no parágrafo único do art. 4º da CLT, ou seja, computar-se-ão na contagem do tempo de serviço para efeitos de cálculo do aviso prévio proporcional os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e no caso de afastamento por motivo de acidente de trabalho. No caso da pergunta, em se tratando de afastamento em razão de doença, o aviso prévio será de 30 (trinta) dias.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE DO AP

Tempo de Serviço na Mesma Empresa	Aviso-Prévio Proporcional (Dias)
Até menos de 2 anos	30
De 2 até menos de 3 anos	33
De 3 até menos de 4 anos	36
De 4 até menos de 5 anos	39
De 5 até menos de 6 anos	42
De 6 até menos de 7 anos	45
De 7 até menos de 8 anos	48
De 8 até menos de 9 anos	51
De 9 até menos de 10 anos	54
De 10 até menos de 11 anos	57
De 11 até menos de 12 anos	60
De 12 até menos de 13 anos	63
De 13 até menos de 14 anos	66
De 14 até menos de 15 anos	69
De 15 até menos de 16 anos	72
De 16 até menos de 17 anos	75
De 17 até menos de 18 anos	78
De 18 até menos de 19 anos	81
De 19 até menos de 20 anos	84
De 20 até menos de 21 anos	87
A partir de 21 anos	90

MEMO/CIRCULAR N 10/2011

ENTENDIMENTOS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Por Marta Watanabe | De São Paulo – Valor Econômico

Um memorando interno da Secretaria de Relações do Trabalho, órgão ligado ao Ministério do Trabalho, diz que a nova lei do aviso prévio beneficia somente os trabalhadores e não os empregadores. Trata-se de uma interpretação benéfica ao trabalhador, porque ele estaria livre de cumprir aviso prévio maior que 30 dias no momento em que pede desligamento da empresa, qualquer que seja o tempo de casa.

O entendimento estabelecido no memorando, porém, é contrário ao defendido por advogados trabalhistas que defendem empresas e por entidades de classe que reúnem empregadores.

O memorando não é uma publicação oficial com regulamentação do novo aviso prévio. Trata-se de documento interno emitido para servir como orientação aos servidores da secretaria. Na prática, o documento está sendo seguido pelos funcionários do ministério e vem sendo apresentado aos representantes de empregadores no momento da rescisão contratual.

O memorando define questões polêmicas levantadas com o novo aviso prévio, que entrou em vigor em 13 de outubro. Pela nova lei, o empregado demitido sem justa causa tem direito a um aviso prévio que pode chegar a 90 dias, sendo proporcional ao tempo de permanência no emprego.

Uma das principais dúvidas surgidas a partir da publicação da lei é se o trabalhador que pede demissão também estaria sujeito à obrigação de cumprir o aviso prévio proporcional conforme o tempo de emprego. A regra que beneficiou o trabalhador com mais tempo de casa trouxe um custo adicional para as empresas no momento da dispensa sem justa causa.

A reciprocidade do trabalhador que pede a demissão seria um fator que amenizaria o impacto do custo para os empregadores. O trabalhador ficaria sujeito a um aviso prévio maior a ser pago em serviço ou com desconto dos dias adicionais na verba rescisória.

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) chegou a emitir nota oficial para veicular a interpretação da entidade, que considera o aviso prévio proporcional como um compromisso entre trabalhador e empresa. Por isso, segundo a Fiesp, a proporcionalidade deve ser seguida não só pela empresa, que dispensa um profissional sem justa causa, como também pelo trabalhador que pede demissão.

O advogado trabalhista Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, do Freitas Guimarães Advogados Associados, pensa de forma semelhante. Nas rescisões contratuais, porém, conta, servidores da secretaria têm apresentado o memorando para embasar a interpretação de que o trabalhador que pede demissão não precisa cumprir a proporcionalidade.

Apesar de não haver ainda regulamentação formal do Ministério do Trabalho sobre o assunto, diz, essa é a interpretação que está valendo. "Se não seguirmos esse entendimento, não conseguimos fazer a rescisão. Creio que essa questão será resolvida somente no Judiciário."

Marcel Cordeiro, da áreas trabalhista e previdenciária do escritório Salusse Marangoni Advogados, diz que, enquanto não surge uma regulamentação sobre o assunto, a orientação para as empresas que não admitem a dispensa do aviso prévio tem sido ajuizar uma ação de consignação na Justiça do Trabalho para garantir o cumprimento da proporcionalidade pelo empregado.

"Será preciso esperar a manifestação do Judiciário e a consolidação das decisões", diz. A falta

de uma regulamentação pública e formal do Ministério do Trabalho, explica, impede um questionamento com efeito mais generalizado. Se houvesse uma regulamentação, lembra, isso poderia ser questionado por uma entidade de classe, com efeitos mais amplos.

Aloízio Ribeiro, advogado do escritório Mattos Filho, acredita que haverá manifestação formal do ministério. "Essa parece ser uma interpretação preliminar sobre a nova lei e pode não se tornar definitiva", diz.

Ribeiro diz que ainda não se deparou com um caso prático de aplicação de proporcionalidade nos casos de trabalhadores que pedem demissão. Na espera de uma regulamentação, acredita, a posição mais conservadora seria exigir do trabalhador que pede demissão o cumprimento dos 30 dias, mesmo quando tem mais de dois anos de casa. Ele diz, porém, que apesar de haver uma lacuna na lei, o escritório acredita na obrigatoriedade recíproca.

O memorando também esclarece outros pontos obscuros, como a contagem dos três dias adicionais no aviso prévio por ano de trabalho. Segundo o documento, os três dias devem ser contabilizados a cada ano completo de trabalho. Assim, o empregado demitido só faria jus à proporcionalidade a partir de dois anos completos no emprego. Procurado, o Ministério do Trabalho não se pronunciou.

ÍNTEGRA MEMO/CIRCULAR MTE Nº 10



Secretaria de Relações do Trabalho
Coordenação-Geral de Relações do Trabalho

Brasília, 27 de outubro de 2011.

Memo. Circular nº 010/2011.

Aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego
c/c Chefes das Seções de Relações do Trabalho

Assunto: Orientar os servidores das Seções de Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho, tendo em vista a publicação da Lei nº. 12.506, de 11.10.2011.

1. Com advento da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, DOU 14/10/2011, que trata do aviso prévio proporcional, esta Secretaria, diariamente é demandada a esclarecer quanto aos procedimentos a serem adotados pelos servidores das Seções de Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho.
2. Tendo em vista a competência regimental desta Secretaria em “normatizar e coordenar as atividades relativas à assistência a homologação das rescisões contratuais” e de ser gestora do sistema Homolognet com base no art. 1º da Portaria Ministerial nº 1.620, de 14 de julho de 2010, declina o seu entendimento diante do teor da Lei 12.506/11, de 11 de outubro de 2011, senão vejamos:
3. A primeira questão é sobre a possibilidade da aplicação do conteúdo da Lei 12.506/11 em benefício do empregador. Nessa seara, salvo melhor juízo, não é possível a aplicação da proporcionalidade também em prol do empregador.
4. O entendimento acima se fundamenta no fato de que durante o trâmite do projeto de lei, é evidente o intuito do poder legiferante em regular o disposto no art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal. Ora, o dispositivo citado é **voltado estritamente em benefício de todos trabalhadores urbanos, rurais, avulsos e domésticos**.
5. O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 a 90 dias, dependendo do tempo de serviço na empresa. Dessa forma, todos terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano mais três dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim, o acréscimo de que trata o



parágrafo único da lei, somente será computado a partir do momento em que se configure uma relação contratual de dois anos ao mesmo empregador.

6. Nesse sentido, a contagem do acréscimo ao tempo de aviso prévio deverá ser calculada, a partir do segundo ano completo da seguinte forma:

Tempo de Serviço Ano Completo	Aviso Prévio dias
Até 02	30
2	33
3	36
4	39
5	42
6	45
7	48
8	51
9	54
10	57
11	60
12	63
13	66
14	69
15	72
16	75
17	78
18	81
19	84
20	87
21	90

7. Outro ponto importante a ser ressaltado, para cálculo do tempo total de contrato, é a projeção do aviso prévio para todos os fins legais. Nesse sentido, a projeção será devidamente levada em consideração no uso dos sistemas geridos por esta Secretaria, na conformidade do §1º, do art. 487 e Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais – I nº 367, do TST, respectivamente:

“Art. 487.

§1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.” (grifamos)

“OJ 367. Aviso prévio de 60 dias. Elastecimento por norma coletiva. Projeção. Reflexos nas parcelas trabalhistas. O prazo de aviso prévio de 60 dias, concedido por meio de norma coletiva que silencia sobre alcance de seus efeitos jurídicos, computa-se integralmente como tempo de serviço, nos termos



do §1º do art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias.”(grifamos)

8. Assim, hipoteticamente, se um trabalhador for cientificado por escrito do aviso prévio e já tenha cumprido um período de contrato de onze anos e dez meses e dez dias, deverá ser concedido um aviso prévio total de 63 (sessenta e três) dias e não (sessenta) dias, uma vez que com a integração do aviso prévio inicial de sessenta dias, o contrato terá um total de mais de doze anos.

9. Oportuno ainda ressaltar, que diante do disposto no parágrafo único do art. 1º da referida norma, a incerteza pode nascer de que o aviso prévio poderá ser concedido inferior a três dias, quando o trabalhador apresentar parte do vínculo de trabalho menor que doze meses. Exemplificando: se um trabalhador ao final do aviso prévio, já incluída no cômputo do tempo de serviço a projeção do aviso prévio, um total de um ano e oito meses de contrato, não se pode aplicar um acréscimo de dois dias de aviso prévio.

10 O art. 2º da lei informa que a mesma entrará em vigor na data de sua publicação, ou seja, a partir de 13 de outubro do corrente ano. Dessa forma, os seus efeitos serão percebidos a partir de tal data, não havendo a possibilidade de se aplicar o conteúdo da norma para avisos prévios já iniciados. Desta feita, segue-se **a regra de que é do recebimento da comunicação do aviso que se estabelece os seus efeitos jurídicos.**

11 O entendimento exposto no parágrafo anterior, também encontra fundamento no Princípio *tempus regit actum*. Por este postulado, entende-se que a lei do tempo do ato jurídico é a que deve reger a relação estabelecida. Demais disso, é cediço que a lei não pode modificar uma situação já consolidada por lei anterior, salvo no caso de autorização expressa, o que não ocorre no presente caso.

12 Outra dúvida aventada pelas Regionais, é acerca da aplicação da proporcionalidade ao disposto no art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, “in verbis”:

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983)

13 O dispositivo acima trata do cumprimento de jornada reduzida ou faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, todavia a lei n.º 12.506/2011 em nada alterou sua aplicabilidade, pois que nenhum critério de proporcionalidade foi expressamente regulado pelo legislador. Assim, **continuam em vigência redução de**

duas horas diárias, bem como a redução de 7 (sete) dias durante todo o aviso prévio.

14 Por derradeiro, no que tange à indenização devida ao trabalhador no caso de dispensa sem justa causa ocorrida nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria, prevista no art. 9º da Lei n.º 7.238, de 29.10.1984, que assim dispõe:

“Art 9º – O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.”

15 A jurisprudência de nossos Tribunais já pacificou entendimento de que a dispensa prevista no dispositivo acima citado compreende a data do término do contrato de trabalho, isto é, do término do aviso prévio, que recaia nos trinta dias anteriores à data base, indenizado ou não.

16 Desta feita, a Lei sob comento, não alterou esse entendimento, pois que **recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei 7.238/84**. Portanto, mesmo que os avisos prévios de duração superior a trinta dias, caso, por exemplo, de o aviso prévio for de 90 dias, sendo os 30 últimos dias da sua duração os do mês anterior à data-base, é devida a multa de uma remuneração mensal ao trabalhador.

17 Em síntese, estas são as orientações a serem observadas pelos servidores das Seções de Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho:

- 1) a lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado;
- 2) a proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da norma sob comento aplica-se, exclusivamente, para os casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, promovida pelo empregador;
- 3) o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que relação contratual complete dois anos;
- 4) a jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, previstas no art. 488 da CLT, não foram alteradas pela nova lei;
- 5) recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei 7.238/84; e

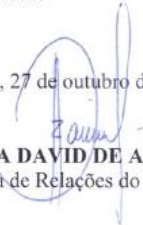
6) as cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada a proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506, de 2011.

18. Não obstante as orientações acima expostas, esta Secretaria providenciou o seguinte:

1) o envio à Consultoria Jurídica deste Ministério, NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/Nº 92/2011, que solicita o seu posicionamento nas matérias relacionadas, para fins de manutenção ou modificação dos entendimentos expostos;

2) o encaminhamento ao Gabinete do Ministro de proposta de Projeto de Lei com escopo de tentar adequar ao Capítulo VI do Título IV da CLT as inovações estabelecidas pela Lei nº 12.506, de 2011.

Brasília, 27 de outubro de 2011.


ZILMARA DAVID DE ALENCAR
Secretária de Relações do Trabalho



Secretaria de Relações do Trabalho
Coordenação-Geral de Relações do Trabalho

REFERÊNCIA: Processo nº. 46034.000170/2011-69

INTERESSADO: Assessoria Parlamentar

ASSUNTO: Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011

NOTA TÉCNICA Nº 184 2012/CGRT/SRT/MTE

I. Introdução

Com advento da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, publicada no Diário Oficial da União de 13/10/2011, que trata do aviso prévio proporcional, esta Secretaria, diariamente é demandada a esclarecer quanto aos procedimentos a serem adotados pelos empregadores e empregados nas rescisões de contrato de trabalho.

Em princípio esta Secretária expediu o Memorando Circular nº 10 de 2011, com o fito de orientar as Superintendências quanto aos procedimentos a serem adotados pelos servidores das Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho. Entretanto, passados seis meses da publicação da lei, diversos estudos, debates e discussões foram realizados acerca do tema. Dessa forma, a Secretaria observou a necessidade de apresentar a presente nota técnica sobre o tema em questão, com os seguintes posicionamentos:

II. Análise

1. Da aplicação da proporcionalidade do aviso prévio em prol exclusivamente do trabalhador

Com base no art. 7º, XXI da Constituição Federal, entendemos que o aviso proporcional é aplicado somente em benefício do empregado.

Página 1 de 8
7 de maio de 2012

O entendimento acima se fundamenta no fato de que durante o trâmite do projeto de lei, fica evidenciado o intuito do poder legiferante em regular o disposto no referido dispositivo. Ora, o dispositivo citado é **voltado estritamente em benefício dos trabalhadores, sejam eles urbanos, rurais, avulsos e domésticos.**

Ademais, o art. 1º da Lei 12.506/11, é de clareza solar e não permite margem a interpretação adversa, uma vez que diz que será concedida a proporção aos empregados:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

2. Do lapso temporal do aviso em decorrência da aplicação da regra da proporcionalidade

O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 a 90 dias, conforme o tempo de serviço na empresa. Dessa forma, todos os empregados terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano mais três dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim, o acréscimo de que trata o parágrafo único da lei, somente será computado **a partir do momento em que se configure uma relação contratual que supere um ano na mesma empresa.**

Neste ponto específico, após diversas conversações, esta Secretaria modificou o entendimento anterior oferecido por ocasião da confecção do Memorando Circular n.º 10 de 2011 (itens 5 e 6). Por isso, apresenta novo quadro demonstrativo, conforme abaixo:

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio Proporcional ao
--------------------------------------	---------------------------------

Página 2 de 8
7 de maio de 2012

	Tempo de Serviço (nº de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

3. Da projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais

Ressaltamos que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais.

Nesse sentido, a projeção será devidamente levada em consideração, na conformidade do §1º, do art. 487 e Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais – I nº 367, do TST, respectivamente:

“Art. 487.....

§1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.” (grifamos)

Página 3 de 8
7 de maio de 2012

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, 10
andar, sala 176- CEP: 70059-900 - Brasília/DF
sit@mte.gov.br - Fone: (61) 33176174/6632/6162/6751 - Fax: (61) 33178270

NOTA TÉCNICA CONJUNTA SIT/SRT N.º 01/12012

Número do Processo (no MTE): s/n.

Documento de Referência: Consulta AFT/SRTE/RN.

Interessado: Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Consulta.

I - Impossibilidade de se utilizar o próprio período do aviso prévio para majorá-lo. O aviso prévio é uma extensão do contrato de trabalho. Como tal, seu cálculo tem como fato gerador o tempo de serviço prestado pelo empregado até a data do aviso, não sendo válido considerar para tanto o tempo do próprio aviso prévio.

II - Aviso prévio misto (trabalhado e indenizado). Ausência de norma cogente que imponha ao empregador a sua adoção ainda que, a juízo de alguns sindicatos de trabalhadores, seria válida a interpretação legal que dispensaria o trabalhador de prestar serviços no período acrescido aos trinta dias originais. Há, no entanto, espaço para utilização dessa modalidade em face de fonte normativa diversa, a exemplo de acordos e convenções coletivas, nas quais haja cláusula específica que assim preveja. Se, por liberalidade, no curso do aviso prévio trabalhado, o empregador optar por dispensar o trabalhador do seu cumprimento (indenizando-o), há de se respeitar essa alteração unilateral, desde que atendida a premissa da ausência de qualquer prejuízo ao trabalhador, inclusive no tocante à data de recebimento das verbas rescisórias, a qual poderá ser antecipada, jamais postergada.

1 - Considerações Iniciais.

Trata-se de consulta formulada pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, Luiz Antonio Medeiros de Araújo, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Norte explicitada sob a forma de quesitos acerca do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.

Com vistas a subsidiar resposta ao interessado, passamos à análise do tema.

2 - Análise.

2.1 - Duração do Aviso Prévio Proporcional: Cômputo ou não do período do próprio aviso.

A primeira questão refere-se ao cômputo da duração do aviso prévio. A dúvida existente é se a definição do número de dias do aviso prévio deve ser feita em função do tempo de serviço existente até a data da concessão do aviso prévio ou da rescisão ou se deve ser feito levando-se em conta a projeção do aviso prévio.

Com o devido respeito aos que pensam de forma diversa, o tempo de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço só é calculado uma única vez (a momento em que é dado o aviso, levando em conta o tempo trabalhado até então); e, a toda evidência, por ser um direito que tem por fato gerador uma proporcionalidade ao tempo de serviço até então prestado pelo trabalhador, naturalmente, não faz qualquer sentido que a projeção dele próprio venha a ser incluída numa nova operação matemática que resulte em acréscimo de dias.

Assim, no exemplo suscitado na própria consulta, onde o trabalhador possui 11 meses e 15 dias de trabalho quando recebe o aviso prévio, o tempo desse aviso será de 30 dias, pelo simples fato de que o trabalhador não atingiu o tempo mínimo para fazer jus ao primeiro acréscimo legal de 3 dias. O fato de vir a somar hipoteticamente 1 ano e 15 ao final desse

período não autoriza que se elasteça o período em mais 3 dias. Não existe, portanto, nenhuma possibilidade de "recálculo" a partir da projeção do aviso prévio que venha a ampliar o próprio aviso.

Para que essa linha de raciocínio fique mais clara, proponho um exemplo absurdo, porém ilustrativo do ponto de vista lógico: admita hipoteticamente que a lei houvesse fixado que o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço seria de 6 meses para quem tem completo 1 ano de serviço; 12 meses para quem têm completos 2 anos; 18 meses para quem têm completos 3 anos; e assim sucessivamente utilizando uma razão de 6 meses de aviso para cada ano de trabalho de completo. Ora, fazendo computar as projeções ("para todos os fins" como defendem alguns), teríamos um aviso prévio que simplesmente se projetaria ad infinitum (ou até o teto se houvesse sido fixado algum) para qualquer trabalhador que tivesse mais de 1 ano e 6 meses de serviço prestado ao tempo em que lhe fosse dado o aviso.

Assim, o tempo do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é um direito conquistado pelo tempo de serviço trabalhado até então e que ganha forma numa extensão do contrato de trabalho. Não se pode utilizar essa extensão para fins de ampliar a si mesma.

Feitas as presentes considerações, entendemos que não existe suporte lógico ou legal que autorize que o tempo final do aviso prévio seja calculado após a incidência do próprio aviso prévio.

2.2 - Trabalho no Dias Acrescidos ao Aviso Prévio Original de 30 dias.

O segundo questionamento relaciona-se à obrigatoriedade ou não de o empregado trabalhar durante o todo o período do aviso prévio. Explica o Auditor consulente que "alguns sindicatos obreiros, seguindo orientação de entidades laborais de âmbito nacional, defendem que, em razão de o intuito da nova lei ser o de trazer benefícios para o trabalhador, ela não pode ser interpretada no sentido de que os empregados devem trabalhar mais do que 30 dias de aviso prévio". Para tanto, tais entidades partiriam da premissa de que o fato de o empregado ser obrigado a trabalhar mais de 30 dias no curso do aviso prévio lhe seria prejudicial, propondo então que os dias, para além do trigésimo, devam ser indenizados. O Auditor consulente oferece um exemplo: "se um empregado conta com 1 ano e 2 meses de tempo de serviço, seu aviso prévio deve ser de 33 dias, sendo que o empregado trabalha 30 dias de aviso prévio e o empregador indeniza os 3 dias".

Observa que essas entidades estão inovando e criando uma figura que podemos chamar de aviso prévio misto, sendo uma parte trabalhada e outra indenizada.

Após outras considerações, apresenta dois questionamentos específicos:

1 - "No caso do aviso prévio trabalhado, o empregado labora durante o período do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, de no mínimo 30 dias e, no máximo, 90 dias, ou ele só deve trabalhar os 30 dias e o que exceder deve ser indenizado?"

De pronto, é interessante deixar claro que o período do aviso prévio, justamente por ser parte (ainda que uma extensão) do contrato de trabalho não implica em suspensão das obrigações contratuais para nenhuma das partes, salvo naquilo que a lei prevê (redução de duas horas diárias ou sete dias corridos nos termos do art. 488 da CLT). À exceção desse caso, a bilateralidade contratual não se rompe, mantendo-se as obrigações principais do contrato (prestação de serviços pelo trabalhador e pagamento de salário pelo empregador). Não há, portanto, suporte legal para a tese segundo a qual o trabalhador estaria dispensado do trabalho após o trigésimo dia de aviso prévio.

Nada obsta, contudo, que por outras vias - dada a inquestionável pluralidade de fontes do Direito do Trabalho - se institua validamente essa possibilidade, o que pode ser feito, ilustrativamente, por instrumentos coletivos.

II - "Na hipótese de o entendimento ser no sentido da não adoção compulsória do aviso prévio misto, é lícito ao empregador aplicá-lo, seja por liberalidade ou por orientação do sindicato?"

Em primeiro lugar, esclareça-se que os sindicatos não possuem competência normativa ou jurisdicional, isto é, suas interpretações sobre o alcance de um ou mais dispositivos legais limitam-se ao seu próprio âmbito, não obrigando ou afetando situações jurídicas de terceiros. Assim, o empregador que adota "orientação" de sindicato de trabalhadores o estará fazendo sempre por sua própria conta e risco (nos planos econômico e jurídico). Vale lembrar que os empregadores sempre poderão, isoladamente ou por via do seu sindicato de categoria econômica, socorrer-se do Poder Judiciário, inclusive em caráter liminar, para fins de obstar a projeção de efeitos jurídicos de condutas abusivas que possam imputar aos sindicatos de trabalhadores.

Especificamente no caso em análise, entendemos que é possível que o empregador, por liberalidade, no curso do aviso prévio, decida dispensar (indenizando) o trabalhador do cumprimento da parte dele que faltar. Firmamos esse entendimento partindo da premissa de que é possível a alteração unilateral do contrato de trabalho pelo empregador desde que esta não resulte em prejuízo ao empregado. No caso, havendo a transformação do aviso prévio de trabalho em indenizado, a possibilidade jurídica dessa alteração depende do respeito absoluto a essa premissa. Assim, a dispensa do cumprimento, seja de 3 dias, de 6 dias, ou de quantos forem, não poderá alterar os valores devidos ao trabalhador e nem elastecer a data limite de pagamento previamente fixada, frustrando expectativa legítima do trabalhador (ao contrário, em certos casos, a transformação do aviso prévio de trabalho em indenizado irá antecipar esse pagamento, atraindo a disciplina do art. 477, §6 11, b, da CLT, contando-se o prazo de dez dias da data em que o aviso prévio for convertido de trabalho em indenizado e, repita-se, jamais podendo se admitir que a nova data do efetivo pagamento ultrapasse aquela anteriormente prevista, pois aí se teria a concretização de prejuízo ao trabalhador).

O terceiro item da consulta, por não ter relação com as inovações trazidas pela Lei n.º 12.506/2011, será respondido em nota apartada, ouvidos os setores competentes.

À consideração superior.

Brasília 1º de agosto de 2012.

Daniel de Matos Sampaio Chagas
Auditor-Fiscal do Trabalho

Aprovo a presente Nota Técnica.
Dê-se ciência aos setores competentes no âmbito das Superintendências Regionais
do Trabalho e Emprego

Manoel Messias Nascimento Melo
Secretário de Relações do Trabalho

Vera Lúcia Ribeiro e Albuquerque
Secretária de Inspeção do Trabalho

IV. Sistema Homolognet

Introdução

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Fundamentação: "caput" e § 1º do art. 477 da CLT; Portaria MTE nº 1.620/2010.

I - Sistema Homolognet

Foi instituído, por meio da Portaria MTE nº 1.620 de 14.07.2010, o Sistema Homolognet para fins da assistência em decorrência da rescisão contratual para contrato de trabalho firmado por período superior a 1 (um) ano.

Neste contexto, o Ministério do Trabalho estabeleceu alguns procedimentos a serem observados pelos empregadores em relação ao novo sistema. É com base nestas informações que passamos a discorrer os tópicos seguintes.

I.1 - Funcionalidades

Com o Sistema Homolognet é possível, dentre outras funcionalidades:

- elaborar o cálculo de rescisão do contratual, gerando maior segurança ao empregado e ao empregador;
- agilizar o processo de assistência ao empregado por ocasião da rescisão contratual;
- que o Ministério do Trabalho e Emprego tenha um maior controle em relação às rescisões de contrato.

II - Implantação

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Sistema Homolognet foi implantado no dia 15.7.2010 nas sedes das seguintes Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE): Distrito Federal, Paraíba, Rio de Janeiro, Santa Catarina e Tocantins.

Desde o dia 18.11.2010, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) disponibilizou o Homolognet em todo o território nacional.

II.1 - Sindicatos

Inicialmente o Sistema foi implantado apenas no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

De acordo com o MTE, futuramente as entidades sindicais também poderão utilizar o Homolognet, mas para que isso ocorra é necessário o desenvolvimento de um novo e específico módulo, que por sua vez, fará uso de certificação digital.

II.2 - Utilização facultativa

A utilização do Homolognet é facultativa. Nas rescisões de contrato de trabalho em que não for utilizado o sistema Homolognet, deverão ser utilizados os seguintes documentos:

- a) TRCT previsto no anexo I da Portaria MTE 1.621/2010, impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto no anexo VI da Portaria MTE 1.621/2010, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego, nas rescisões de contrato de trabalho em que não é devida assistência e homologação;
- b) TRCT previsto no anexo I da Portaria MTE 1.621/2010, impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto no anexo VII da Portaria MTE 1.621/2010, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego, nas rescisões de contrato de trabalho em que é devida a assistência e homologação.

É facultada a confecção dos Termos previstos em formulário contínuo e a inserção de rubricas, de acordo com as necessidades do empregador, desde que respeitada:

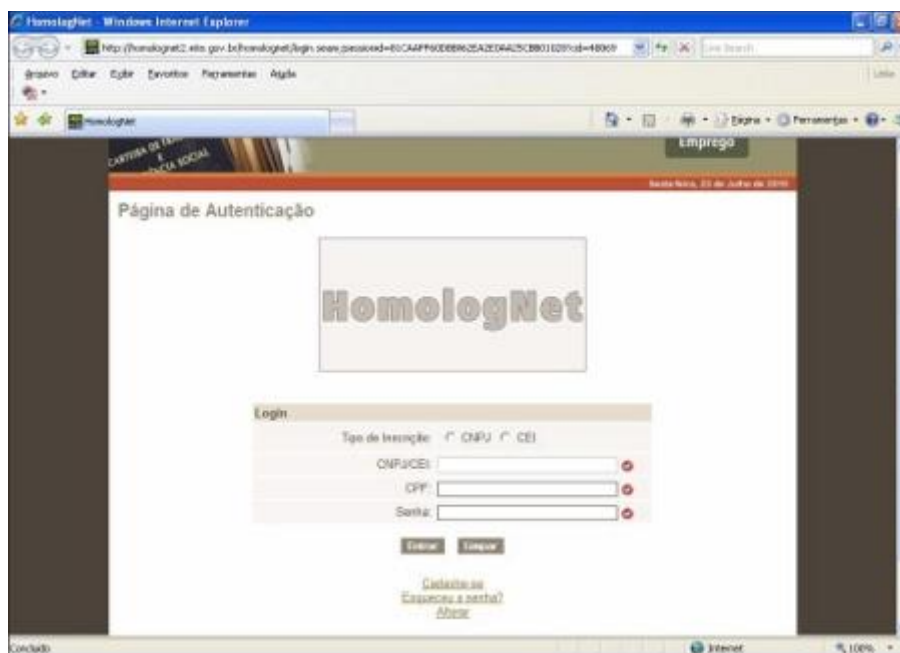
- a) a seqüência numérica de campos estabelecida nas Instruções de Preenchimento, previstas no anexo VIII da Portaria MTE nº 1.621/2010, inserido pela Portaria MTE nº 2.685/2011;
- b) a distinção de quadros de pagamentos e deduções.

Serão aceitos, até 31 de julho de 2012, termos de rescisão de contrato de trabalho elaborados pela empresa, desde que deles constem os campos de Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) aprovado pela Portaria nº 1.621/2010.

Fundamentação: arts. 2º, 4º, anexo I, VI e VII da Portaria MTE nº 1.621/2010, alterada pela Portaria MTE nº 2.685/2011; art. 2º da Portaria MTE nº 2.685/2011.

III - Acesso

O acesso ao Homolognet é realizado por meio do site do Ministério do Trabalho (<http://homolognet2.mte.gov.br/homolognet/login.seam?cid=6659>).



Para o referido acesso devem ser observadas as seguintes regras:

- a) cada usuário tem uma única e exclusiva senha de acesso;
- b) uma vez já feito o cadastro da empresa no Homolognet na opção "Cadastre-se" os novos usuários deverão acessar a opção "Alterar" e realizar o seu cadastramento;
- c) o responsável pode cadastrar-se como usuário;
- d) é ilimitada a quantidade de usuários do Homolognet para um mesmo empregador;
- e) um mesmo usuário pode ser cadastrado como usuário de vários empregadores. É o caso do contador ou de um funcionário vinculado a um escritório de contabilidade;
- f) o Homolognet não possui a funcionalidade de alteração de senha de acesso. Se for necessário alterar a senha de acesso de um usuário, o mesmo deve ser excluído e cadastrado novamente. Nesse caso, uma nova senha será gerada automaticamente;
- g) para fazer a exclusão de um usuário é necessário observar as seguintes regras:
 - g.1) na tela inicial clica-se em "Alterar" e em seguida informam-se os dados solicitados: nº do CNPJ ou do CEI e CPF do Responsável;
 - g.2) após a inserção dos dados, será aberta uma nova página que contém uma lista com todos os Usuários cadastrados e o botão "Excluir" ao lado de cada nome;
 - g.3) deverá ser selecionado o nome a ser excluído e pressionado o botão "Excluir".

Fonte: http://portal.mte.gov.br/ass_homolog/perguntas_respostas/perguntas-e-respostas.htm#a0303

IV - Dados divergentes

Caso os dados declarados pelo empregador estejam em desacordo com a legislação trabalhista, o Homolognet critica a informação prestada.

A aceitação dos dados está condicionada ao direito previsto na legislação.

Vale frisar que, o Homolognet não verifica ou exhibe convenções e acordos coletivos de trabalho. Eles estão disponíveis no Sistema Mediador.

Fonte: http://portal.mte.gov.br/ass_homolog/perguntas_respostas/perguntas-e-respostas.htm#a0303

V - Documentos gerados pelo Homolognet

Serão gerados pelo Homolognet, os seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, conforme anexo II da Portaria MTE nº 1.621/2010, com redação dada pela Portaria MTE nº 2.685/2011;
- b) Termo de Homologação sem ressalvas, conforme anexo III da Portaria MTE nº 1.621/2010, com redação dada pela Portaria MTE nº 2.685/2011;
- c) Termo de Homologação com ressalvas, conforme anexo IV da Portaria MTE nº 1.621/2010, com redação dada pela Portaria MTE nº 2.685/2011;
- d) Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho, conforme anexo V da Portaria MTE nº 1.621/2010, com redação dada pela Portaria MTE nº 2.685/2011.

O TRCT previsto na linha "a" deverá ser impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, e os demais Termos deverão ser impressos em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado.

Fundamentação: art. 3º da Portaria MTE nº 1.621/2010, com redação dada pela Portaria MTE nº 2.685/2011

V. Regulamentação da Profissão de Motoristas

Resumo:

Definição dos motoristas profissionais:

Integram a categoria profissional os motoristas de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a atividade mediante vínculo empregatício. Nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

Transporte Rodoviário de passageiros e cargas; como categoria diferenciada e operadores de tratores, que atue nas diversas atividades ou categorias econômicas.

Direito dos motoristas profissionais:

- ter acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional.

- ser tratado pelo Sistema Único de Saúde – SUS. Com atendimento preventivo, terapêutico e reabilitador, especialmente em relação às doenças que mais lhes acometam.
- não responder perante o empregador por prejuízo patrimonial decorrente da ação de terceiro, ressalvado o prejuízo causado com intenção ou dolo do motorista.
- receber proteção do Estado contra ações criminosas que lhes sejam dirigidas no efetivo exercício da profissão;
- direito ao controle de jornada de maneira fidedigna pelo empregador caso não seja feito controle de jornada do motorista pelo empregador, caberá a este o ônus da prova;
- seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais, no valor mínimo correspondente a dez vezes o piso salarial de sua categoria, podendo ser em valor superior quando fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Deveres dos motoristas profissionais:

- estar atento às condições de segurança do veículo;
- conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;
- respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso;
- zelar pela carga transportada e pelo veículo;
- colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;
- cumprir regulamento patronal que disciplina o tempo de direção e de descanso;
- submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado.

O empregado será informado dos testes pela empresa contratante.

Jornada de trabalho:

O controle detalhado da jornada de trabalho proíbe motoristas de extrapolar 4 horas ininterruptas ao volante. Depois desse tempo (4 horas), fica imposta uma parada para descanso de, no mínimo, 30 minutos, que podem ser fracionados durante as quatro horas.

A jornada normal diária será a prevista da Constituição Federal, de 8 horas diárias e 44h semanais.

Em casos excepcionais, será permitida aos motoristas a prorrogação de 1 hora para dirigir até um lugar seguro.

Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluindo os intervalos para refeição, descanso e repouso.

A jornada de trabalho e o tempo de direção devem ser controlados pelo empregador, que poderá ser anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho.

Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluindo os intervalos para refeição, descanso e repouso.

A jornada de trabalho e o tempo de direção devem ser controlados pelo empregador, que poderá ser anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos (Tacógrafo).

A compensação de jornada de trabalho somente poderá ser feito se houver previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Horas Extras e Trabalho Noturno:

Serão permitidas duas horas extras por dia, com um valor 50% superior o da hora normal ou percentual superior, previsto em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo.

O trabalho noturno aplica-se ao disposto no Art. 73 da CLT, das 22 horas de um dia às 5 horas do outro dia acrescido de adicional de 20%, sobre o valor da hora diurna.

Tempo de Descanso:

O intervalo de repouso entre uma jornada e outra de 11 horas, podendo ser dividida em um intervalo de 9 horas e as 2 restantes, desde que sejam usufruídas no mesmo dia e esteja prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Nas viagens com duração de mais de 7 dias deve haver um descanso semanal ininterrupto de 36 horas (e uma vez por mês deve coincidir com o domingo), essas 36 horas poderão ser fracionadas em 30 e depois mais 6, usufruídas na mesma semana. É permitido acúmulo de descanso semanal, desde que não ultrapasse a 108 horas. O motorista também tem direito a no mínimo 1 hora de almoço. O repouso diário poderá ser feito na cabine leito do caminhão, em alojamento ou hotel.

Para jornadas que não ultrapassem 7 dias, o descanso semanal será de 35 horas.

Tempo de Espera:

O tempo de espera nas filas de portos, para carregar e descarregar a carga, em barreiras fiscais, as horas serão indenizadas aos motoristas com adicional de 30% sobre o valor da hora normal, após exceder a jornada de trabalho.

Viagens de Longa Distância – Superiores a 24 horas:

O motorista fora da base da empresa que ficar com o veículo parado por tempo superior à jornada normal de trabalho fica dispensado do serviço, exceto se for exigida permanência junto ao veículo, hipótese em que o tempo excedente à jornada será considerado de espera.

Não será considerado como jornada de trabalho, o período em que o motorista ou ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo do intervalo de repouso diário ou durante gozo de seus intervalos intrajornadas.

Nos casos em que o motorista tenha que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele siga embarcado, e que a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário, esse tempo não será considerado como jornada de trabalho, a não ser o tempo restante que será considerado de espera.

O motorista recebe o direito de pagamento de pernoite quando não houver disponibilidade de cabine leito ou alojamento.

Quando houver viagem de longa distância com dupla de motoristas, em regime de revezamento, o tempo que exceder a jornada normal de trabalho e que o motorista estiver em repouso com o veículo em movimento, será remunerado como tempo de reserva, à razão de 30% da hora normal. Garantindo-se repouso diário de no mínimo 6 horas consecutivas com o veículo parado ou em alojamento. Válido para os motoristas de transportes de cargas e passageiros.

Comissão:

É proibida a remuneração por comissão para o motorista em função da distância percorrida, do tempo da viagem e da quantidade de produtos transportados, se essa comissão comprometer a segurança rodoviária e da coletividade usuárias de vias ou que possibilite a violação da presente legislação.

Acordos e Convenções:

Previsão de outras vantagens aos motoristas serem estabelecidos em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Tais como, jornadas especiais, redução da jornada de trabalho, acréscimos de adicionais de horas extras e noturnas, condições especiais de transporte nos países do Mercosul e outras, desde que sejam mais vantajosas para o trabalhador do que o previsto nessa lei.

Fracionamento de intervalos:

Desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, os intervalos poderão ser fracionados, quando concedidos depois da primeira e antes da última hora trabalhada, estritamente aos motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. Os intervalos fracionados poderão ser os intervalos intrajornada de uma hora para refeição e o de quinze minutos para descanso, após 4 horas trabalhadas.

Tempo de Direção - Código de Trânsito Brasileiro:

As disposições a seguir aplicam-se a todos os motoristas profissionais com vínculo de emprego e autônomos:

Da Condução de Veículos por Motoristas Profissionais:

Tempo de direção:

É vedado ao motorista profissional, de veículos de transporte escolar e de passageiros com mais de 10 lugares e os de cargas com peso bruto total superior a 4.536, quilogramas, dirigir por mais de quatro horas ininterruptas.

Será observado o intervalo de 30 minutos para descanso, a cada 4 horas de condução podendo ser fracionado em intervalos menores dentro do período de 4 horas de condução.

Em situações excepcionais desde que não comprometa a segurança rodoviária, o tempo de direção poderá ser prorrogado por até 1 hora, para permitir o condutor e sua carga, chegar a lugar que ofereça segurança.

O condutor é obrigado a, dentro do período de 24 horas, observar o intervalo de 11 horas de descanso, podendo ser fracionado em 9 horas mais 2 no mesmo dia.

O tempo de direção e intervalos de descanso e refeições será igual aos motoristas com vínculo empregatício ou autônomos.

Nenhum transportador de cargas, passageiros, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador de transporte multimodal de cargas ou agente de cargas ordenará a qualquer motorista a seu serviço, ainda que subcontratado, conduzir veículos sem ter cumprido o período integral do intervalo de descanso.

Responde solidariamente com o transportador os agentes mencionados no parágrafo anterior, com exceção feita àqueles identificados como embarcadores e ou passageiros, pelas obrigações civis, criminais e outras previstas em lei, decorrentes da inobservância dos horários de descanso previstos.

O tempo de direção será rigorosamente controlado pelo condutor do veículo, mediante anotação em diário de bordo ou por equipamento registrador, instalado no veículo conforme regulamentação do CONTRAN.

O motorista profissional, na condição de condutor, é responsável por controlar o tempo de condução. O condutor do veículo responderá pela não observância dos períodos de descanso, ficando sujeito às penalidades daí decorrentes, previstas no CTB.

A guarda e a preservação das informações contidas no equipamento registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo (tacógrafo) são de responsabilidade do condutor até que o veículo seja entregue ao proprietário, ressalvada a hipótese de transporte de passageiros em viagens urbanas e semi-urbanas, em que a chave do equipamento estiver sob a guarda do empregador.

Cursos Especializados, Infrações, Penalidades, Multas e Pontuação na CNH:

Fica acrescentado no Art. 145º do CTB que a participação dos motoristas profissionais em cursos especializados, independe de ter cometido infração grave ou gravíssima, ou ser reincidente em infrações médias.

Os motoristas não serão pontuados na CNH pelas multas de trânsito praticadas por terceiros passageiros, como por exemplo, pelo o não uso de cinto de segurança nos ônibus de transporte de passageiros em viagens de longa distância.

Considerando que o motorista profissional, que passa os dias trafegando nas vias, está muito mais exposto do que o condutor comum, o motorista profissional terá uma condição diferenciada, aumentando a pontuação máxima de 20 para 30 pontos em sua habilitação. Porém, ao atingirem 20 pontos, os motoristas deverão submeter-se ao curso de reciclagem, caso contrário será aplicada a suspensão do direito de dirigir.

Penalidades e Infrações:

1 - O descumprimento da legislação relativa ao tempo de permanência do condutor ao volante e aos intervalos para descanso, quando se tratar de veículo de transporte de carga ou de passageiros;

2 - Sem equipamento ou livro, papeleta ou ficha de trabalho externo de controle de tempo de direção quando se tratar de veículo de transporte de carga ou de passageiros;

- Infração - grave;

- Penalidade - multa;

1 - Medida administrativa – retenção do veículo para cumprimento do tempo de descanso aplicável;

2 - Medida administrativa – retenção do veículo para regularização;

Dos Crimes em Espécie:

Ordenar ou permitir o início de viagem de duração maior que um dia, estando ciente que o motorista não tenha cumprido o período de descanso diário.

Pena – detenção, de seis meses a um ano e multa.

Ocorrerão na mesma pena, o transportador de cargas, consignatário de cargas, operador de terminais de cargas, operador de transporte multimodal de cargas ou agente de cargas, que concorrer para prática do delito.

A fiscalização e autuação serão de responsabilidade dos agentes de trânsito vinculados ao Sistema Nacional de Trânsito.

Pontos de parada:

Exigência da construção de locais seguros, destinados ao estacionamento de veículos e descanso para os motoristas, situados a intervalos menores que 200 quilômetros entre si, incluindo área isolada para os veículos que transportem produtos perigosos, e em consonância com o volume médio diário de tráfego na rodovia.

As condições sanitárias e de conforto nos locais de espera dos motoristas de transporte de cargas em pátios do transportador de carga, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador intermodal de cargas ou agente de cargas, aduanas, portos marítimos, fluviais e secos, e locais para repouso e descanso, para os motoristas de transporte de passageiros em rodoviárias, pontos de parada, de apoio, alojamentos, refeitórios das empresas ou de terceiros terão que obedecer ao disposto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, dentre outras.



**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 12.619, DE 30 DE ABRIL DE 2012.

Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É livre o exercício da profissão de motorista profissional, atendidas as condições e qualificações profissionais estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo único. Integram a categoria profissional de que trata esta Lei os motoristas profissionais de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a atividade mediante vínculo empregatício, nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

- I - transporte rodoviário de passageiros;
- II - transporte rodoviário de cargas;
- III - (VETADO);
- IV - (VETADO).

Art. 2º São direitos dos motoristas profissionais, além daqueles previstos no Capítulo II do Título II e no Capítulo II do Título VIII da Constituição Federal:

I - ter acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional, em cooperação com o poder público;

II - contar, por intermédio do Sistema Único de Saúde - SUS, com atendimento profilático, terapêutico e reabilitador, especialmente em relação às enfermidades que mais os acometam, consoante levantamento oficial, respeitado o disposto no art. 162 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

III - não responder perante o empregador por prejuízo patrimonial decorrente da ação de terceiro, ressalvado o dolo ou a desídia do motorista, nesses casos mediante comprovação, no cumprimento de suas funções;

IV - receber proteção do Estado contra ações criminosas que lhes sejam dirigidas no efetivo exercício da profissão;

V - jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do § 3º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador.

Parágrafo único. Aos profissionais motoristas empregados referidos nesta Lei é assegurado o benefício de seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais inerentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou em valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 3º O Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido da seguinte Seção IV-A:

“TÍTULO III

.....

CAPÍTULO I

.....

Seção IV-A

Do Serviço do Motorista Profissional

Art. 235-A. Ao serviço executado por motorista profissional aplicam-se os preceitos especiais desta Seção.

Art. 235-B. São deveres do motorista profissional:

I - estar atento às condições de segurança do veículo;

II - conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;

III - respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso;

IV - zelar pela carga transportada e pelo veículo;

V - colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;

VI - (VETADO);

VII - submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado.

Parágrafo único. A inobservância do disposto no inciso VI e a recusa do empregado em submeter-se ao teste e ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII serão consideradas infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será a estabelecida na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.

§ 1º Admite-se a prorrogação da jornada de trabalho por até 2 (duas) horas extraordinárias.

§ 2º Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso.

§ 3º Será assegurado ao motorista profissional intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas e descanso semanal de 35 (trinta e cinco) horas.

§ 4º As horas consideradas extraordinárias serão pagas com acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.

§ 5º À hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação.

§ 6º O excesso de horas de trabalho realizado em um dia poderá ser compensado, pela correspondente diminuição em outro dia, se houver previsão em instrumentos de natureza coletiva, observadas as disposições previstas nesta Consolidação.

§ 7º (VETADO).

§ 8º São consideradas tempo de espera as horas que excederem à jornada normal de trabalho do motorista de transporte rodoviário de cargas que ficar aguardando para carga ou descarga do veículo no embarcador ou destinatário ou para fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computadas como horas extraordinárias.

§ 9º As horas relativas ao período do tempo de espera serão indenizadas com base no salário-hora normal acrescido de 30% (trinta por cento).

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, serão observados:

I - intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas de tempo ininterrupto de direção, podendo ser fracionados o tempo de direção e o de intervalo de descanso, desde que não completadas as 4 (quatro) horas ininterruptas de direção;

II - intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo coincidir ou não com o intervalo de descanso do inciso I;

III - repouso diário do motorista obrigatoriamente com o veículo estacionado, podendo ser feito em cabine leito do veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do

transporte, do embarcador ou do destinatário ou em hotel, ressalvada a hipótese da direção em dupla de motoristas prevista no § 6º do art. 235-E.

Art. 235-E. Ao transporte rodoviário de cargas em longa distância, além do previsto no art. 235-D, serão aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada.

§ 1º Nas viagens com duração superior a 1 (uma) semana, o descanso semanal será de 36 (trinta e seis) horas por semana trabalhada ou fração semanal trabalhada, e seu gozo ocorrerá no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou em seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido descanso.

§ 2º (VETADO).

§ 3º É permitido o fracionamento do descanso semanal em 30 (trinta) horas mais 6 (seis) horas a serem cumpridas na mesma semana e em continuidade de um período de repouso diário.

§ 4º O motorista fora da base da empresa que ficar com o veículo parado por tempo superior à jornada normal de trabalho fica dispensado do serviço, exceto se for exigida permanência junto ao veículo, hipótese em que o tempo excedente à jornada será considerado de espera.

§ 5º Nas viagens de longa distância e duração, nas operações de carga ou descarga e nas fiscalizações em barreiras fiscais ou aduaneira de fronteira, o tempo parado que exceder a jornada normal será computado como tempo de espera e será indenizado na forma do § 9º do art. 235-C.

§ 6º Nos casos em que o empregador adotar revezamento de motoristas trabalhando em dupla no mesmo veículo, o tempo que exceder a jornada normal de trabalho em que o motorista estiver em repouso no veículo em movimento será considerado tempo de reserva e será remunerado na razão de 30% (trinta por cento) da hora normal.

§ 7º É garantido ao motorista que trabalha em regime de revezamento repouso diário mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado.

§ 8º (VETADO).

§ 9º Em caso de força maior, devidamente comprovado, a duração da jornada de trabalho do motorista profissional poderá ser elevada pelo tempo necessário para sair da situação extraordinária e chegar a um local seguro ou ao seu destino.

§ 10. Não será considerado como jornada de trabalho nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração o período em que o motorista ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo do intervalo de repouso diário ou durante o gozo de seus intervalos intrajornadas.

§ 11. Nos casos em que o motorista tenha que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele siga embarcado, e que a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário previsto no § 3º do art. 235-C, esse tempo não será considerado como jornada de trabalho, a não ser o tempo restante, que será considerado de espera.

§ 12. Aplica-se o disposto no § 6º deste artigo ao transporte de passageiros de longa distância em regime de revezamento.

Art. 235-F. Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista, em razão da especificidade do transporte, de sazonalidade ou de característica que o justifique.

Art. 235-G. É proibida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem e/ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, se essa remuneração ou comissionamento comprometer a segurança rodoviária ou da coletividade ou possibilitar violação das normas da presente legislação.

Art. 235-H. Outras condições específicas de trabalho do motorista profissional, desde que não prejudiciais à saúde e à segurança do trabalhador, incluindo jornadas especiais, remuneração, benefícios, atividades acessórias e demais elementos integrantes da relação de emprego, poderão ser previstas em convenções e acordos coletivos de trabalho, observadas as demais disposições desta Consolidação.”

Art. 4º O art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

“Art. 71.

.....

§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.” (NR)

Art. 5º A Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, passa a vigorar acrescida do seguinte Capítulo III-A:

“CAPÍTULO III-A

DA CONDUÇÃO DE VEÍCULOS POR MOTORISTAS

PROFISSIONAIS

Art. 67-A. É vedado ao motorista profissional, no exercício de sua profissão e na condução de veículo mencionado no inciso II do art. 105 deste Código, dirigir por mais de 4 (quatro) horas ininterruptas.

§ 1º Será observado intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas ininterruptas na condução de veículo referido no caput, sendo facultado o fracionamento do tempo de direção e do intervalo de descanso, desde que não completadas 4 (quatro) horas contínuas no exercício da condução.

§ 2º Em situações excepcionais de inobservância justificada do tempo de direção estabelecido no caput e desde que não comprometa a segurança rodoviária, o tempo de direção poderá ser prorrogado por até 1 (uma) hora, de modo a permitir que o condutor, o veículo e sua carga cheguem a lugar que ofereça a segurança e o atendimento demandados.

§ 3º O condutor é obrigado a, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, observar um intervalo de, no mínimo, 11 (onze) horas de descanso, podendo ser fracionado em 9 (nove) horas mais 2 (duas), no mesmo dia.

§ 4º Entende-se como tempo de direção ou de condução de veículo apenas o período em que o condutor estiver efetivamente ao volante de um veículo em curso entre a origem e o seu destino, respeitado o disposto no § 1º, sendo-lhe facultado descansar no interior do próprio veículo, desde que este seja dotado de locais apropriados para a natureza e a duração do descanso exigido.

§ 5º O condutor somente iniciará viagem com duração maior que 1 (um) dia, isto é, 24 (vinte e quatro) horas após o cumprimento integral do intervalo de descanso previsto no § 3º.

§ 6º Entende-se como início de viagem, para os fins do disposto no § 5º, a partida do condutor logo após o carregamento do veículo, considerando-se como continuação da viagem as partidas nos dias subsequentes até o destino.

§ 7º Nenhum transportador de cargas ou de passageiros, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador de transporte multimodal de cargas ou agente de cargas permitirá ou ordenará a qualquer motorista a seu serviço, ainda que subcontratado, que conduza veículo referido no caput sem a observância do disposto no § 5º.

§ 8º (VETADO).

Art 67-B. (VETADO).

Art. 67-C. O motorista profissional na condição de condutor é responsável por controlar o tempo de condução estipulado no art. 67-A, com vistas na sua estrita observância.

Parágrafo único. O condutor do veículo responderá pela não observância dos períodos de descanso estabelecidos no art. 67-A, ficando sujeito às penalidades daí decorrentes, previstas neste Código.

Art. 67-D. (VETADO)."

Art. 6º A Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 145.

Parágrafo único. A participação em curso especializado previsto no inciso IV independe da observância do disposto no inciso III." (NR)

"Art. 230.

.....

XXIII - em desacordo com as condições estabelecidas no art. 67-A, relativamente ao tempo de permanência do condutor ao volante e aos intervalos para descanso, quando se tratar de veículo de transporte de carga ou de passageiros:

Infração - grave;

Penalidade - multa;

Medida administrativa - retenção do veículo para cumprimento do tempo de descanso aplicável;

XXIV - (VETADO).” (NR)

“Art. 259.

.....

§ 3º (VETADO).” (NR)

“Art. 261.

.....

§ 3º (VETADO).

§ 4º (VETADO).” (NR)

“Art. 310-A. (VETADO).”

Art. 7º (VETADO).

Art. 8º (VETADO).

Art. 9º As condições sanitárias e de conforto nos locais de espera dos motoristas de transporte de cargas em pátios do transportador de carga, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador intermodal de cargas ou agente de cargas, aduanas, portos marítimos, fluviais e secos e locais para repouso e descanso, para os motoristas de transporte de passageiros em rodoviárias, pontos de parada, de apoio, alojamentos, refeitórios das empresas ou de terceiros terão que obedecer ao disposto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, dentre outras.

Art. 10. (VETADO).

Art. 11. (VETADO).

Art. 12. (VETADO).

Brasília, 30 de abril de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF
José Eduardo Cardozo
Guido Mantega
Paulo Sérgio Oliveira Passos
Paulo Roberto dos Santos Pinto
Miriam Belchior
Aguinaldo Ribeiro
Gilberto Carvalho
Luís Inácio Lucena Adams

VI – SEFIP/GFIP e a Implantação da E-Folha

Após cinco anos de existência do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), a Receita Federal deve divulgar neste ano os detalhes da Escrituração Fiscal Digital Social (EFD Social), também conhecido como Sped Previdenciário, E-Folha, Sped Folha, etc...

No ano que passou, foi ventilada a informação de que a previsão é de que o fisco divulgue em julho do ano corrente, o layout do programa e a partir disto, os prazos e quem deve se adequar serão anunciados.

O cronograma da Receita Federal, é de que em fevereiro o layout da EFD Social seja concluído e a legislação publicada; em julho ocorra o desenvolvimento do software; no mês seguinte seja divulgada a validação e inicie os testes; a homologação final aconteça em setembro e; em outubro comece a implementação.

Segundo a Receita, o projeto está em fase de estudos junto aos demais entes públicos interessados, como Ministério do Trabalho e Previdência Social e terá como objetivo “abranger a escrituração da folha de pagamento e, em uma segunda fase, o Livro Registro de Empregados”.

O **EFD Social** ou Sped Folha como já se tornou conhecido, terá a função de exigir mensalmente de todas as empresas, as informações sobre a Folha de Pagamento e demais pagamentos necessários à Previdência Social. Além disto, também as informações do Livro Registro de Empregados farão parte deste informativo mensal.

Os dados da Folha Digitalizada e Registro de Empregados serão armazenados em um cadastro único, e compartilhados por várias entidades do governo: Receita Federal, Ministério do Trabalho, Previdência Social e Justiça do Trabalho.

Assim, o EFD Social irá substituir e eliminar vários arquivos mensais e anuais que as empresas enviam atualmente a estes mesmos órgãos do governo, tais como: Manad, Sefip para fins de fiscalização e pagamentos de benefícios previdenciários, Caged, Rais, Dirf. Porém, a princípio, somente Manad e Sefip/fiscalização serão eliminados, lembrando que o Sefip para fins de recolhimento de FGTS permanecerá.

Ao que tudo indica, entraremos em 2012 com esta nova realidade para o RH e rotinas de pessoal das empresas.

Atualmente, na página correspondente ao Sped no site da Receita Federal consta o seguinte sobre o EFD Social:

“O projeto está em fase de estudos na Receita Federal e nos demais entes públicos interessados, tendo como objetivo abranger a escrituração da folha de pagamento e, em uma segunda fase, o Livro Registro de Empregados.”

Os procedimentos têm avançado e já se tem notícias do projeto piloto e dos prováveis prazos para geração das informações ao EFD Social, nome atual, que antes era batizado de Sped Folha.

Em maio 2011, a Receita Federal se reuniu com as empresas do projeto piloto, para dar prosseguimento ao projeto: EFD Social – 1001. Nesta reunião foi apresentado o layout da Escrituração Fiscal Digital Social que as empresas deverão preparar com as informações a serem enviadas mensalmente aos órgãos interessados: Receita Federal do Brasil, Ministério do Trabalho e INSS.

O EFD Social irá abranger informações da Folha de Pagamento, informações para a Previdência Social e Trabalhista e em outra etapa alcançará o Registro Eletrônico de Empregados.

O arquivo de dados mensal será único, contendo a EFD-Social e o Livro de Registro. Porém, inicialmente conterá somente a Folha de Pagamento, posteriormente também o Livro de Registro de Empregados fará parte do arquivo. Haverá um programa validador para analisar os dados: PVA-Programa Validador de Arquivo.

Livro de Registro Eletrônico. A 2ª etapa

O Registro Eletrônico de Empregados acontecerá em duas etapas, a primeira chamada “Carga Inicial”, contendo os dados de admissão, férias e eventuais afastamentos dos empregados ativos da empresa. Posteriormente, a cada movimentação do empregado, deverá ser informado mensalmente e enviado junto à EFD-Social.

O período a ser exigido na Carga Inicial ainda não foi consensado, podendo ser todo o período laboral do empregado, ou outro prazo, definição que ainda está pendente. Espera-se que seja um prazo menor, talvez dos últimos 05 ou 10 anos, pois, empregados muito antigos na empresa ensejarão a busca de informações em documentos, podendo não constar em sistemas informatizados das empresas já que a própria Sefip informatizada surgiu somente a partir de 1999.

Serão duas etapas de implantação (podendo ser adiadas):

1ª Etapa) EFD – Social: Prazo (Previsto em 2011) de Implantação: Janeiro/2012

2ª Etapa) Registro Eletrônico: Prazo (Previsto em 2011) de Implantação: Julho/2012

VII - Trabalho em Domicílio e/ou à Distância – Lei nº 12.551, de 15.12.2011

Lei nº 12.552/2011:

Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

VIII - Adicional de Insalubridade – Nova Base de Cálculo

Introdução

O objetivo deste comentário é verificar a correta aplicação da Súmula Vinculante nº 4, editada pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, frente à ausência de previsão normativa remanescente da r. Súmula.

Para tanto, far-se-á a apresentação dos dispositivos legais relativos ao adicional de insalubridade e a base de cálculo, bem como o entendimento sumulado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Na sequência, demonstrar-se-á os conceitos de Salário-Mínimo, Salário Básico e Salário Profissional para, posteriormente, adentrar-se na Súmula Vinculante nº 4 do Egrégio Supremo Tribunal Federal e a nova redação do Enunciado nº 228 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, com a sua ulterior suspensão pelo Ministro Gilmar Mendes.

Por fim, diante da vigência da Súmula Vinculante nº 4 do Egrégio Supremo Tribunal Federal e suspensão do Enunciado nº 228 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, considerando a controvérsia jurisprudencial, colaciona-se julgados que sustentam a aplicação do salário mínimo vigente para fins de base de cálculo do adicional de insalubridade, bem como julgados que entendem pela utilização do salário base, e, por fim, o entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

1 - Previsão legal e Enunciado nº 228 do TST

O adicional de insalubridade encontra-se previsto no art. 192 da CLT, cuja redação foi dada pela Lei nº 6.514/77, *in verbis*:

"Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo".

Salienta CARRION (2006), que o adicional deverá ser pago ainda que a remuneração do trabalho seja superior ao salário mínimo.

O Colendo TST publicou em 19/09/1985 o Enunciado nº 228, cuja previsão segue transcrita:

"Enunciado nº 228 - Adicional de Insalubridade - Base de Cálculo - O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas no Enunciado nº 17".

"Enunciado nº 17 - Adicional de Insalubridade - O adicional de insalubridade devido a empregado que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebe salário profissional será sobre este calculado".

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o adicional de insalubridade passou a ser direito constitucionalmente garantido ao trabalhador:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”;

Contudo, ainda que a Constituição Federal tenha garantido o direito ao adicional de insalubridade, a mesma, ainda no art. 7º, vedou a utilização do salário mínimo para quaisquer fins de vinculação, senão vejamos (grifei):

“IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”;

Desta forma, nasceu a controvérsia sobre a base de cálculo para fins de adicional de insalubridade. É que até o advento da Constituição Federal de 1988 era possível ao Poder Legislativo aprovar leis que vinculassem determinado direito ao salário mínimo vigente no País, motivo pelo qual a CLT inseriu em seu ordenamento a utilização do salário mínimo.

2 - Salário-mínimo, básico e salário profissional

Para prosseguimento do presente estudo, importante aqui conceituar brevemente os institutos do Salário-Mínimo, Salário Profissional e Salário Normativo.

O salário-mínimo, fixado pela primeira vez através do Decreto-lei nº 2.162/40, é descrito pela CLT, através do art. 76, ora transcrito:

“Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte”.

O salário-mínimo, constitucionalmente garantido pelo art. 7º, IV, anteriormente transcrito, serve como base para aqueles que recebem remuneração variável. Ou seja, ninguém poderá receber valor inferior ao salário-mínimo.

O salário básico é aquele avençado entre as partes no início da relação contratual, podendo ser concedido com base no salário mínimo, no piso da categoria ou outro valor estipulado entre empregador e empregado.

Já o salário profissional possui previsão constitucional, através do inciso V do art. 7º da Constituição Federal:

“V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”;

O piso salarial é o valor mínimo a ser recebido pelo trabalhador que se encontra enquadrado em determinada categoria profissional. Visa atender às necessidades básicas em relação a determinadas profissões.

Nas palavras de MARTINS (2008, p. 310):

“O salário profissional é o mínimo que uma pessoa pode perceber a título de salário em determinada profissão, como ocorre com os técnicos em radiologia (Lei nº 7.394/85), os engenheiros (Lei nº 4.950-A/66), os médicos e dentistas (Lei nº 3.999/61) etc., sendo fixado em lei”.

Cumprе salientar que o Salário Profissional poderá ser fixado em lei federal, sentença, acordo, convenção ou acordo coletivo do trabalho.

Deste modo, a diferença entre o salário-mínimo e o salário profissional reside no fato de que aquele se presta a contraprestação de todo e qualquer trabalhador, enquanto o salário profissional visa à contraprestação de determinados trabalhadores incluídos em determinadas categorias, que poderá ser instituído por lei, sentença normativa, acordo ou convenção coletiva.

3 - Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, novo entendimento do Enunciado 228 do TST e posterior suspensão

Diante da controvérsia exurgida pelo advento da Constituição Federal de 1988, surgiu o entendimento da impossibilidade de utilização do salário mínimo, para qualquer fim, inclusive como base de cálculo de direitos trabalhistas, que, por sua vez, teria como consequência a modificação da base de cálculo do adicional de insalubridade que deveria ser, a partir de então, o salário contratual do trabalhador.

Consequentemente, os empregadores se insurgiram contra a vedação constitucional, diante do aumento considerável da aquisição/manutenção da mão-de-obra.

E, durante o decorrer dos anos, ainda vigente o Enunciado nº 228 do TST, o Supremo Tribunal Federal, na apreciação do RE 564.714/SP, de relatoria da Ministra Carmem Lúcia, resolveu editar a Súmula Vinculante nº 4, publicada em 09/05/2008 com o seguinte teor:

"Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial".

Assim, tornou-se inconstitucional o art. 192 da CLT, que estipulava o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade.

Com a edição da Súmula Vinculante nº 4, o TST, visando à resolução dos litígios trabalhistas de forma eficaz, editou a Resolução nº 148, cancelando a Súmula nº 17 e a Orientação Jurisprudencial nº 47 da SBDI-1, além de alterar a redação da Súmula nº 228, que passou a ter a seguinte redação:

"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo".

No entanto, a Confederação Nacional da Indústria - CNI propôs Medida Cautelar na Reclamação nº 6.266-0-DF contra o TST, onde o Ministro Gilmar Mendes concedeu a liminar pretendida, suspendendo assim a nova redação da Súmula 228 do TST.

Sendo assim, remanesceu a dúvida em relação à base de cálculo do adicional de insalubridade: se utilizado o salário-mínimo ou o salário básico enquanto da não fixação de nova base de cálculo.

4 - Jurisprudência catarinense

Considerando a controvérsia existente, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª. Região (TRT) possui entendimentos colidentes entre si, uma vez que subsiste esta lacuna na legislação.

Alguns Desembargadores sustentam o entendimento de que o Juiz não pode deixar de decidir qualquer lide na hipótese de lacuna da lei, devendo lançar mão da analogia, dos costumes e dos Princípios Gerais do Direito, aliado ao fato de que a suspensão temporária do Enunciado nº 228 do TST acarreta a impossibilidade da utilização do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, aplicando assim o salário básico do colaborador como base de cálculo do referido adicional.

Com base neste entendimento, entendeu o r. Desembargador Gracio R. B. Petrone nos autos do Recurso Ordinário nº 00051-2008-024-12-00-1 pela não utilização do salário-mínimo com base de cálculo:

"BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. SÚMULA VINCULANTE N. 4 DO C. STF. VEDAÇÃO DA UTILIZAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO. Ao vedar a utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, o Supremo Tribunal Federal, por meio da Súmula vinculante n. 4, reconheceu que a regra contida no art. 192 da CLT não foi recepcionada pela Carta de 1988. Assim, impõe-se a aplicação, in casu, por analogia, dos disposições contidas no art. 193, § 1º, da CLT e a Súmula nº 191, primeira parte, do TST, porquanto, em atendimento aos arts. 126 parte final do CPC, e 4º da Lei de Introdução ao Código Civil, o juiz não pode eximir-se de sentenciar à falta de norma legal. (TRT/SC, RO 00051-2008-024-12-00-1, Rel. Juiz Gracio R. B. Petrone - Publicado no TRTSC/DOE em 12-01-2009)".

O r. Desembargador Gilmar Cavalieri decidiu, nos autos do Recurso Ordinário nº 00786-2008-029-12-00-7, pela utilização do salário-base:

"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. Até o advento na Súmula Vinculante nº 4 do STF, em 09-05-2008, e a conseqüente alteração do texto da Súmula nº 228 do TST, não existe fundamento jurídico para o deferimento da incidência do adicional de insalubridade sobre a salário básico do empregado. O salário profissional estabelecido na Tabela de Salários do Plano de Cargos e Salários também não poderia ser considerado, pois o teor da Súmula nº 17 do TST, atualmente cancelada, se aplicava apenas àqueles empregados que exerciam profissões regulamentadas. Para período posterior à edição da referida Súmula Vinculante deve-se aplicar, por analogia, ao disposto no §1º do artigo 193 da CLT, que determina o pagamento do adicional de periculosidade sobre o salário base recebido pelo empregado. Portanto, apenas a partir daquela data, o pagamento do adicional de insalubridade deve incidir sobre o salário-base e as diferenças correspondentes a essa forma de pagamento. (TRT/SC, RO 00786-2008-029-12-00-7, Rel. Juiz Gilmar Cavalieri - Publicado no TRTSC/DOE em 16-01-2009)".

Contudo, consubstanciado na parte final da Súmula Vinculando nº 4, qual seja, a vedação da indexação da base de cálculo, alguns Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região adotaram o entendimento majoritário de que enquanto não for editada lei que defina nova base, o adicional deverá ser calculado sobre o salário mínimo, aliado ao fato de que a Súmula 228 do TST encontra-se suspensa.

A r. Desembargadora Lourdes Dreyer, nos autos do Recurso Ordinário n. 03576-2006-030-12-00-9, sustentou o entendimento suscitado:

"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. Em que pese o reconhecimento pelo STF, com a edição da Súmula Vinculante nº 4, da inconstitucionalidade do disposto no art. 192 da CLT quanto à aplicação do salário mínimo na base de cálculo do adicional de insalubridade, a parte final da indigitada Súmula Vinculante não permite criar critério novo por meio de decisão judicial. Assim, até que se edite norma legal que venha a estabelecer base de cálculo distinta para o adicional de insalubridade, continuará a ser adotado o salário mínimo para o cálculo do referido plus. (TRT/SC, RO 03576-2006-030-12-00-9, Rel. Juíza Lourdes Dreyer - Publicado no TRTSC/DOE em 14-01-2009)".

Já a r. Desembargadora Sandra Marcia Wambier, nos autos do Recurso Ordinário nº 00987-2008-017-12-00-4, sustentou o entendimento de que com a suspensão da nova redação da Súmula 228 do TST pela Reclamação nº 6.266-0, deverá manter-se o salário mínimo para fins de base de cálculo:

"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. O adicional de insalubridade deverá ser calculado com base no salário mínimo, salvo a existência de lei ou instrumento coletivo que, especificamente, determinem base diversa, a teor da decisão liminar proferida pelo STF na Reclamação n. 6.266-0 suspendendo a aplicação da Súmula n. 228 do TST na parte que permite a utilização do salário básico no cálculo do adicional de insalubridade sem base

normativa. (TRT/SC, RO 00987-2008-017-12-00-4, Rel. Juíza Sandra Marcia Wambier - Publicado no TRTSC/DOE em 14-01-2009)".

Entendimento este que, cumulado com o voto da r. Desembargadora Lourdes Dreyer, culminou no voto proferido pelo r. Desembargador Edson Mendes De Oliveira, nos autos do Recurso Ordinário n. 00971-2008-017-12-00-1:

"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA Nº 228 DO TST. Em 15-7-2008, o Exmo. Presidente do Supremo Tribunal Federal concedeu medida liminar na Reclamação nº 6.266, suspendendo a aplicação da nova redação da Súmula nº 228 do TST, no tocante à utilização do salário básico do trabalhador como base de cálculo. De acordo com a Súmula Vinculante nº 4 do STF, a base de cálculo não pode ser substituída por decisão judicial. Logo, enquanto não for editada Lei que defina nova base de cálculo, o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário mínimo. (TRT/SC, RO 00971-2008-017-12-00-1, Juiz Edson Mendes De Oliveira - Publicado no TRTSC/DOE em 14-01-2009)".

Deste modo, considerando a controvérsia existente no nosso Tribunal, cabe ao Colendo Tribunal Superior do Trabalho dirimir tais questões.

5 - Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

Por fim, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho - entendendo que enquanto não for editada nova base de cálculo pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, aliado ao fato de que a parte final da Súmula Vinculante nº 4 veda a novação jurídica - sustenta o entendimento de que a base de cálculo a ser utilizada será o salário mínimo.

O r. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira assim entendeu ao relatar o julgamento do Recurso de Revista TST-RR-206700-82.2007.5.04.0662:

"RECURSO DE REVISTA. 1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONFIGURAÇÃO. Ausentes as violações constitucional e legais evocadas e com a apresentação de arestos inespecíficos (Súmula 296, I, do TST) e inservíveis (art. 896, "a", da CLT), não prospera o apelo. Recurso de revista não conhecido. 2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO-MÍNIMO. Na dicção da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, "salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial". Combatida a Súmula 228 desta Casa, a Corte Maior decidiu "que o adicional de insalubridade deve continuar sendo calculado com base no salário mínimo, enquanto não superada a inconstitucionalidade por meio de lei ou de convenção coletiva" (Medida Cautelar em Reclamação Constitucional nº 6.266/DF, Ministro Gilmar Mendes). Não há outra senda possível ao trânsito, sendo esta a solução que o caso evoca. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (TST, TST-RR-206700-82.2007.5.04.0662, Rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julgado em 20/04/2010)".

O mesmo entendimento foi relatado pela r. Ministra Dora Maria da Costa no julgamento do Recurso de Revista TST-AIRR-119540-88.2008.5.12.0006:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SÚMULA Nº 228 DO TST. Diante da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal e de decisões recentes daquela Corte sobre a matéria, é incabível a adoção da remuneração ou do salário contratual para a base de cálculo do adicional de insalubridade, como também não cabe a utilização de piso salarial, salário normativo ou qualquer salário estipulado por norma coletiva da categoria profissional, salvo expressa previsão em norma coletiva estipulando que o piso fixado será considerado base de cálculo do adicional, e, reconhecida a inconstitucionalidade da utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou empregado, considerando que a Súmula Vinculante nº 4 do STF não elegeu o parâmetro a ser utilizado como base de cálculo, tem-se pela permanência da utilização do salário mínimo como base de

cálculo do adicional de insalubridade. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST, TST-AIRR-119540-88.2008.5.12.0006, Rel. Ministra Dora Maria da Costa, julgado em 28/04/2010)".

A r. Ministra Maria Doralice Novaes reformou a decisão regional que adotou o salário básico do reclamante como base de cálculo:

"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO - SALÁRIO MÍNIMO (CLT, ART. 192) - SÚMULA VINCULANTE 4 DO STF. Em que pese reconhecer a inconstitucionalidade do art. 192 da CLT em face do art. 7º, IV, da CF, o STF não pronunciou sua nulidade, editando a Súmula Vinculante 4, que mantém o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, afastando, até que novo parâmetro seja fixado legal ou convencionalmente, qualquer outra base de cálculo (cfr. Reclamação 6.266/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJ de 05/08/08, e Reclamação 6.833/PR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJ de 28/10/08). Nesse diapasão, merece reforma a decisão regional que adotou o salário básico dos Reclamantes como critério de cálculo da parcela. (TST, TST-RR-32900-09.2008.5.15.0068, Rel. Ministra Maria Doralice Novaes, julgado em 05/05/2010)".

Deste modo, prevalece o entendimento majoritário de que, enquanto não editada nova base de cálculo, considerando que esta não poderá ser adotada por decisão judicial, remanesce o uso do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade.

6 - Conclusão

Com a edição da Súmula Vinculante nº 4, não há como negar a existência de lacuna legislativa em relação à qual base de cálculo deverá ser utilizada para cálculo do adicional de insalubridade.

Contudo, conforme analisado, diante da vedação estipulada pela súmula em comento, qual seja, de criação de nova base de cálculo, prevalece no Colendo Tribunal Superior do Trabalho o entendimento de que, enquanto não editado novo parâmetro, permanece o salário mínimo como base de cálculo do referido adicional.

Referido entendimento, por sua vez, deveria ser acolhido pelas instâncias inferiores, em atenção a não transgressão dos efeitos da Súmula Vinculante e principalmente em função dos efeitos financeiros advindos com o pagamento do mencionado adicional sobre os salário contratual do trabalhador..

IX - Atestado Médico Eletrônico – Implantação

– Auxílio Doenças de até 60 Dias

RESOLUÇÃO INSS/PRES Nº 202, DE 17 DE MAIO DE 2012 – 18/05/2012

Implantação de auxílio-doença previdenciário com base em Atestado Médico Eletrônico para fins de Benefício junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – Ação Civil Pública nº 5025299-96.2011.404.7100 RS

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999;

Ação Civil Pública nº 5025299-96.2011.404.7100 /RS

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS, no uso da competência que lhe foi conferida pelo Decreto nº 7.556, de 24 de agosto de 2011, e considerando:

- a. a decisão judicial proferida na Ação Civil Pública nº 5025299-9 6.2011.404.7100/RS;
- b. o acordo firmado junto ao Conselho Federal de Medicina – CFM – para instituição do Banco de Dados de Atestado Médico Eletrônico para fins de Benefício junto ao INSS; e
- c. a maior segurança no reconhecimento do direito de auxílio-doença previdenciário com a utilização do Atestado Médico Eletrônico para fins de Benefício junto ao INSS, face a emissão via Certificação Digital, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Atestado Médico Eletrônico para fins de Benefício junto ao INSS (Atestado Médico Eletrônico), voltado a viabilizar o cumprimento da decisão judicial proferida no bojo da Ação Civil Pública nº 5025299-96.2011.404.7100/RS.

§1º O Atestado Médico Eletrônico poderá ser utilizado como meio alternativo aos procedimentos regulares para requerimento inicial de auxílio-doença previdenciário, atendidas as seguintes condições:

- a) que seja emitido pela Internet, no sítio do Ministério da Previdência Social – MPS, www.previdencia.gov.br, no link Agência Eletrônica do Segurado, mediante certificação digital;
- b) que seja validado, por meio de batimento on-line com o Banco de Dados do CFM, que o profissional médico está apto ao exercício legal da atividade;
- c) que o afastamento do segurado seja de até sessenta dias; e
- d) que seja observado o transcurso do prazo de 180 dias, contados da cessação do benefício anterior concedido nessa modalidade, para utilização de novo Atestado Médico Eletrônico.

§ 2º O Atestado Médico Eletrônico, constante no Anexo I, conterá:

I – informações do paciente:

- a) nome;
- b) sexo;
- c) data de nascimento; e
- d) Número de Identificação do Trabalhador – NIT – ou Número de Cadastro de Pessoa Física – CPF.

II – informações relativas ao afastamento do paciente:

- a) data de início e período de repouso;
- b) Código Internacional de Doenças – CID-10; e
- c) considerações.

III – informações do Médico:

- a) nome;

- b) número do CRM; e
- c) data de emissão.

Parágrafo único. Informada a existência de Atestado Médico Eletrônico, será agendado um horário para atendimento administrativo na APS de escolha do segurado, situação em que não será necessária a realização de perícia médica, observado o disposto no art. 2º.

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

MAURO LUCIANO HAUSCHILD

ANEXO I

ATESTADO MÉDICO ELETRÔNICO PARA FINS DE BENEFÍCIO JUNTO AO INSS
(Ação Civil Pública nº 5025299-96.2011.404.7100/RS)
Número: 11111111
INFORMAÇÕES DO PACIENTE
Nome: Teste atestado Sexo: Masculino
Data de Nascimento: dd/mm/aaaa
CPF: 111.111.111-11 NIT: 111.11111.11-1
INFORMAÇÕES DO ATESTADO
O paciente necessita de 30 dia (s) de repouso a partir de 16/04/2012
CID Principal: M65 Sinovite e tenossinovite
Considerações: teste

Dr(a). [Nome do Médico]
CRM UF [nº CRM]
[Cidade], [Dia] de [Mês] de [Ano]

ANEXO II

RECIBO DE TRANSMISSÃO DO ATESTADO MÉDICO ELETRÔNICO PARA FINS DE BENEFÍCIO JUNTO AO INSS
Número: 11111111
NOME DO PACIENTE: TESTE ATESTADO
CPF/NIT: 111.111.111-11
Nome do Médico: Dr(a). [Nome do Médico]
CRM UF [nº CRM]
Data e hora da transmissão: dd/mm/aaaa – hh:mm:ss
Para requerer o benefício de auxílio-doença, ligue na Central de Atendimento – 135 ou acesse o site www.previdencia.gov.br/agenciaeletronicadosegurado e agende seu comparecimento na Agência da Previdência Social mais próxima.

X - Salário Maternidade da Mãe Adotante/ Estabilidade gestante – Alteração

Salário Maternidade - Adoção



DECISÃO JUDICIAL: INSS publica sentença da ACP nº 5019632-23.2011.404.7200, sobre salário-maternidade para mães adotantes
01/06/2012 - 15:51:00

"O INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS torna público que, em cumprimento à sentença de procedência proferida na ACP nº 5019632-23.2011.404.7200, em trâmite perante a 1ª Vara Federal de Florianópolis/SC, os **benefícios** de salário-maternidade em manutenção ou concedidos com fundamento no art. 71-A da Lei nº 8.213/91 (casos de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção), passarão a ser devidos pelo prazo de 120 (cento e vinte dias), independentemente da idade do adotado, desde que cumpridos os demais requisitos legais para a percepção do benefício. Nos casos de salário-maternidade em manutenção, a prorrogação do prazo para 120 dias será efetivada de ofício pelo INSS, independentemente de requerimento administrativo da segurada.

XI - Intervalo Intra-jornada – Impossibilidade de Ampliação e Redução

Reconhecendo a necessidade de o trabalhador restaurar suas energias e ganhar alento para dar continuidade ao seu labor, o legislador fez constar expressamente na CLT o direito do empregado ao intervalo intra-jornada, onde este intervalo, além de se destinar à refeição, visa também o descanso, atingindo, assim, plenamente o instituto.

Em se tratando de norma de ordem pública inerente à saúde, higiene e segurança, a flexibilização do direito somente poderá ocorrer in melius e nunca in pejus, caso contrário, colide-se frontalmente com os preceitos norteadores do Direito do Trabalho e, neste caso, devem ser reconhecidamente nulos quaisquer atos que visem reduzir tais direitos, nos termos do art. 9º da CLT. Segundo a majoritária e vanguardista doutrina e jurisprudência, entendimento em sentido contrário poderia resultar num retrocesso à época da 2ª Revolução Industrial, onde as conquistas obreiras apenas davam seus primeiros ensaios. Embora nosso Estado Democrático de Direito tenha, através de sua Constituição, positivado o direito ao desenvolvimento, este não pode ser absolutamente preponderante - devendo atender também à sua função social, principalmente quando o capital se contrapõe em relação aos direitos à vida, saúde, segurança e higiene, estes sim, devem sempre prevalecer - em detrimento de direitos trabalhistas.

Aqui, por mais comum, vamos nos ater somente às hipóteses em que o labor é superior a 6 horas.

Acerca do intervalo intra-jornada, eis o escrito no art. 71 da CLT: "Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas."

A frase "salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário" deve ser interpretada conforme os princípios norteadores do Direito do Trabalho e, estes, não autorizam interpretação "para pior". O C. TST já se posicionou indicando que é inválida a negociação coletiva acerca da redução do intervalo intra-jornada, à inteligência do item II de sua súmula 437. Ora, se o mais, negociação coletiva, é desautorizado, quanto mais o menos, acordo individual.

Já o § 3º do mesmo artigo assim prediz: "O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição **poderá ser reduzido** por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares."

Deste parágrafo denota-se que seria possível a redução do intervalo intra-jornada por ato do MTE. Este ato, normalmente, consubstancia-se numa Portaria. Neste caso, aponto:

art. 1º da antiga Portaria 42/2007 do MTE:

"O intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT **poderá ser reduzido por convenção ou acordo** coletivo de trabalho, devidamente aprovado em assembléia geral..."

Art. 1º da vigente Portaria 1.095/2010 do MTE:

"A redução do intervalo intrajornada de que trata o art. 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT poderá ser deferida por ato de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego **quando prevista em convenção ou acordo** coletivo de trabalho, desde que os estabelecimentos abrangidos pelo seu âmbito de incidência atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares."

Como já visto, o C. TST já se posicionou indicando que é inválida a negociação coletiva acerca da redução do intervalo intra-jornada, e, neste passo, sendo inválida a negociação, inválida é a cláusula normativa e, por sua vez, torna-se letra morta o teor dos dispositivos das portarias supra apontados, o que nos leva à razoável conclusão de que o intervalo intra-jornada não pode ser reduzido.

Pela supressão ou redução do intervalo para refeição e descanso - posto que cumprida norma de caráter higiênico, e por ser o período mínimo de descanso ao trabalhador - cada intervalo em que houve a ocorrência **deve ser remunerado como 1 hora extra integral**, justamente por não respeitado o instituto, nos termos da súmula 437 I do TST.

Vale destacar que, sobre esta hora extra ficta, incidem todos os adicionais que normalmente incidem sobre as horas extras efetivamente laboradas, tais como: adicional de horas extras normativo quando mais benéfico, Súmula 146 do TST, adicional noturno, redução da hora noturna e etc.

Quanto à sua natureza, sem dúvida é salarial, pois a lei fala em "remunerar" e não "indenizar". Ademais, tal entendimento está em consonância com a súmula 437 III do TST, e, por isso, tratando-se de verba salarial, são devidos, também, os respectivos reflexos.